

# **Situación y necesidades preventivas en empresas de Castilla -La Mancha ante el Covid-19**



# DETECCIÓN DE NECESIDADES PREVENTIVAS EN LAS EMPRESAS ANTE LA SITUACIÓN PROVOCADA POR LA CRISIS SANITARIA DEL COVID-19

## 1.-Introducción

La situación ocasionada por el Covid-19 ha provocado una emergencia sanitaria, poniendo en evidencia que la salud laboral y la salud pública son derechos que deben priorizarse por encima de cualquier otro, siendo por tanto imprescindible que se garanticen más que nunca. Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha insiste en exigir el cumplimiento, de forma imperiosa, de los derechos y garantías reconocidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. CCOO vela por la seguridad y salud laboral en las empresas, siendo esencial el papel que tiene la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (delegados/as de prevención y Comités de Seguridad y Salud) en la gestión de esta crisis sanitaria sin precedentes.

Además de cumplir con las diferentes instrucciones y procedimientos que los Ministerios de Sanidad y Trabajo han ido desarrollando a lo largo de esta crisis, es obligación de las empresas aplicar su propio Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Esto implica una adecuada gestión del cambio, evaluando el impacto del Covid-19 en su organización; identificando los peligros y analizando los riesgos derivados del virus (ej. el riesgo biológico y el psicosocial con ocasión de las medidas de aislamiento obligatorio); así como adoptando medidas de prevención y control acordes para mitigar el riesgo de contagio, para mantener unas adecuadas condiciones de higiene en las instalaciones y puestos de trabajo. Todo ello complementado con la obligación de formar e informar a todas las personas trabajadoras en prevención y en los ajustes que se hayan llevado a cabo o se vayan a realizar en la gestión preventiva de la empresa con ocasión de la crisis.

## 2.- Objetivos

Ante esta situación excepcional que nos ocupa, para CCOO de Castilla-La Mancha es clave conocer cómo está siendo el desarrollo de la labor de los Comités de Seguridad y Salud (CSS) y si las empresas están cumpliendo con sus obligaciones de hacerles partícipes en la gestión preventiva.

Para la realización de este estudio de detección de necesidades preventivas en empresas de la región, CCOO CLM eligió una muestra representativa de 300 delegados y delegadas sindicales para conseguir una variedad suficiente que nos ofreciera una visión global de la realidad en nuestra comunidad autónoma. Todos los delegados y delegadas con los que se ha contactado ejercen su representación en empresas de más de 50 personas trabajadoras, por lo que pertenecen al Comité de Seguridad y Salud Laboral y en conjunto representan a más de 160.000 trabajadores y trabajadoras. El sindicato ha realizado, de forma telefónica, un cuestionario sobre los principales problemas y situaciones a las que las empresas podían enfrentarse por la crisis del Covid -19, para saber si a los CSS se les había dado la participación y las herramientas necesarias para poder garantizar los derechos que tienen reconocidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los CSS constituyen un elemento fundamental del diseño institucional para la gestión de la prevención de riesgos laborales en las empresas de 50 o más personas.

La composición, características y funciones de los CSS vienen determinadas en los artículos 38 y 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

### **Artículo 38: Comité de Seguridad y Salud**

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

1. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra. En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

2. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento. Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité

de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

#### **Artículo 39: Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud**

1. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias: (modificado por LEY 25/2009)

1.1. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la elección de la modalidad organizativa de la empresa y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas; los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de esta Ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

1.2. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

2. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

2.1. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

2.2. Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

2.3. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

2.4. Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

3. A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados de Prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada.

Los Comités de Seguridad y Salud juegan un papel esencial en la coordinación y en la planificación de la actividad preventiva en la empresa en la gestión de esta crisis sanitaria sin precedentes en la que nos encontramos.

El estudio se llevó a cabo después de que el Gobierno prorrogase el estado de alarma declarado por el Real Decreto 463/ 2020, de 14 de marzo, concretamente en el mes de abril. Se basaba en unas preguntas esenciales y a partir de la respuesta de cada

una de ellas, se iba dando la información oportuna, resolviendo dudas y aclarando conceptos.

**Las principales preguntas fueron:**

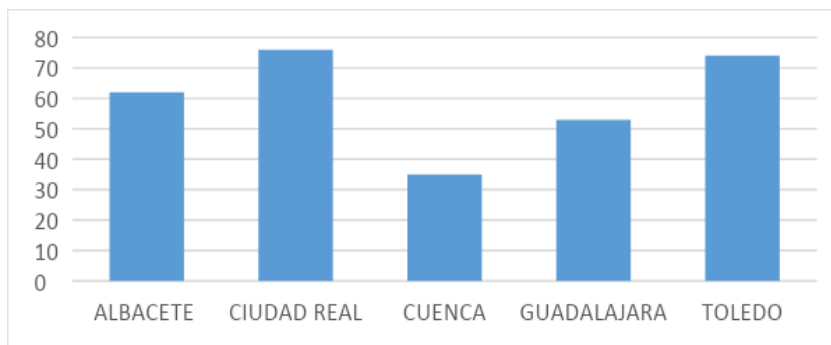
1. Situación de la plantilla de la empresa tras el estado de alarma decretado por el Gobierno.
2. Disponibilidad de la empresa para que las y los empleados puedan acogerse a alguna de las medidas extraordinarias de conciliación de vida laboral y familiar (adaptación o reducción de jornada) ante una situación de necesidad provocada el Covid-19.
3. Medidas preventivas adoptadas por la empresa.
4. Actuación con el Servicio de Prevención.
5. Conocimiento del plan de reincorporación a la empresa, así como la participación del CSS en el mismo.

**3. Resultados**

Descripción de la muestra:

La distribución de los cuestionarios satisfactoriamente cumplimentados por las y los delegados sindicales de los diferentes Comités de Seguridad y Salud donde Comisiones Obreras tiene representación fue la siguiente:

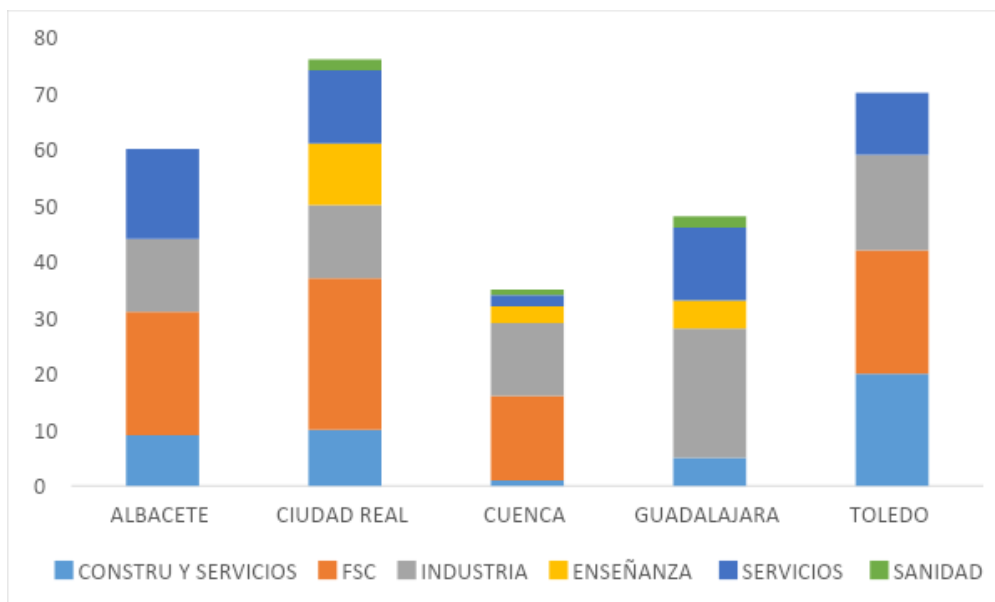
PROVINCIA	Nº CSS
ALBACETE	62
CIUDAD REAL	76
CUENCA	35
GUADALAJARA	53
TOLEDO	74
TOTAL	300



Por federaciones en las que se agrupan los diferentes Comités de Seguridad y Salud con los que el sindicato se ha puesto en contacto, fue de la siguiente manera:

	CONSTRU. Y SERVICIOS	FSC	INDUSTRIA	ENSEÑANZA	SERVICIOS	SANIDAD
ALBACETE	9	22	13		16	
CIUDAD REAL	10	27	13	11	13	2
CUENCA	1	15	13	3	2	1

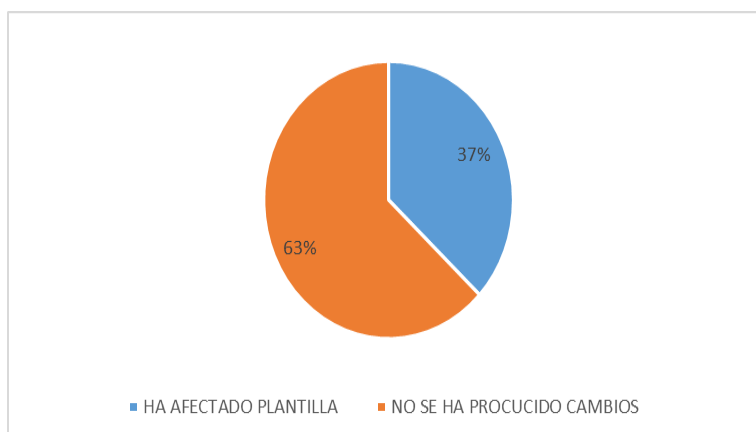
GUADALAJARA	5		23	5	13	2
TOLEDO	20	22	17		11	



La crisis sanitaria provocada por el Covid-19 ha generado que muchas empresas hayan visto afectada su actividad. El Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, aprobado con urgencia ante esta situación, pretendía apoyar la continuidad de la actividad productiva facilitando los ERTE tanto por fuerza mayor como por causa productiva y aligerando algunos costes en los que incurren las empresas, a cambio de obligar al mantenimiento del empleo, reforzando también la protección de los trabajadores y trabajadoras afectadas.

Lo primero que teníamos que considerar a la hora de realizar esta detección de necesidades a los Comités de Seguridad y Salud, era saber si esta situación había afectado a la plantilla de la empresa, para tener una idea global.

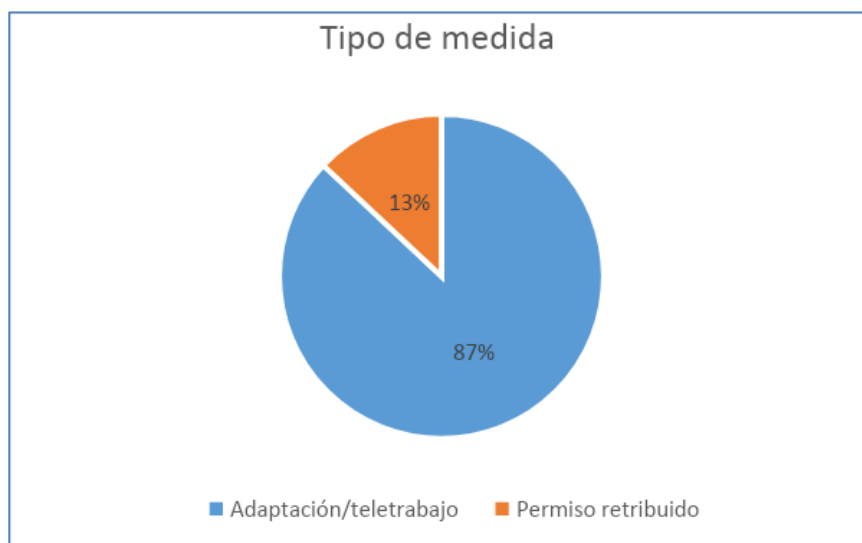
De las empresas a las que se hizo el seguimiento telefónico, un 37% se habían visto afectadas por la situación provocada por esta pandemia, frente al 63% que no había experimentado cambios en su plantilla.



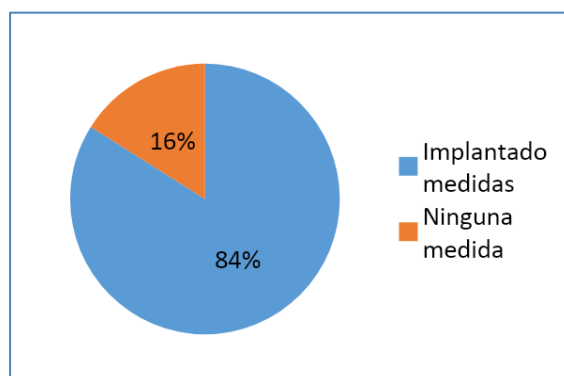
La situación provocada por el Covid-19 ha hecho que se aprueben mediante Reales Decretos una serie de medidas extraordinarias para reforzar la protección de las personas trabajadoras, concretamente el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, en sus respectivos artículos 5 y 6, establecía la necesidad de dar carácter preferente al trabajo a distancia, así como la obligación de las empresas de establecer una adaptación y reducción de la jornada, en determinados casos.

En este sentido, en el 87% de las empresas en las que realizamos el seguimiento se había facilitado alguna de estas medidas extraordinarias.

El 29 de marzo, el Gobierno aprobaba el Real Decreto-ley 10/2020, por el que se regulaba un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no prestasen servicios esenciales, de carácter obligatorio y limitado en el tiempo entre los días 30 de marzo y 9 de abril (ambos incluidos). De los 300 delegados y delegadas a los que se les realizó la entrevista, en el 13% de sus empresas se había optado por este permiso extraordinario.



Para aquellas empresas en las que siguió la actividad laboral, el Ministerio de Sanidad estableció que cuando una persona trabajadora manifestara síntomas en su puesto de trabajo, era necesario establecer un protocolo específico para protegerla a ella y al resto de la plantilla. CCOO CLM preguntó en todas las empresas donde se había continuado con la actividad, si se había

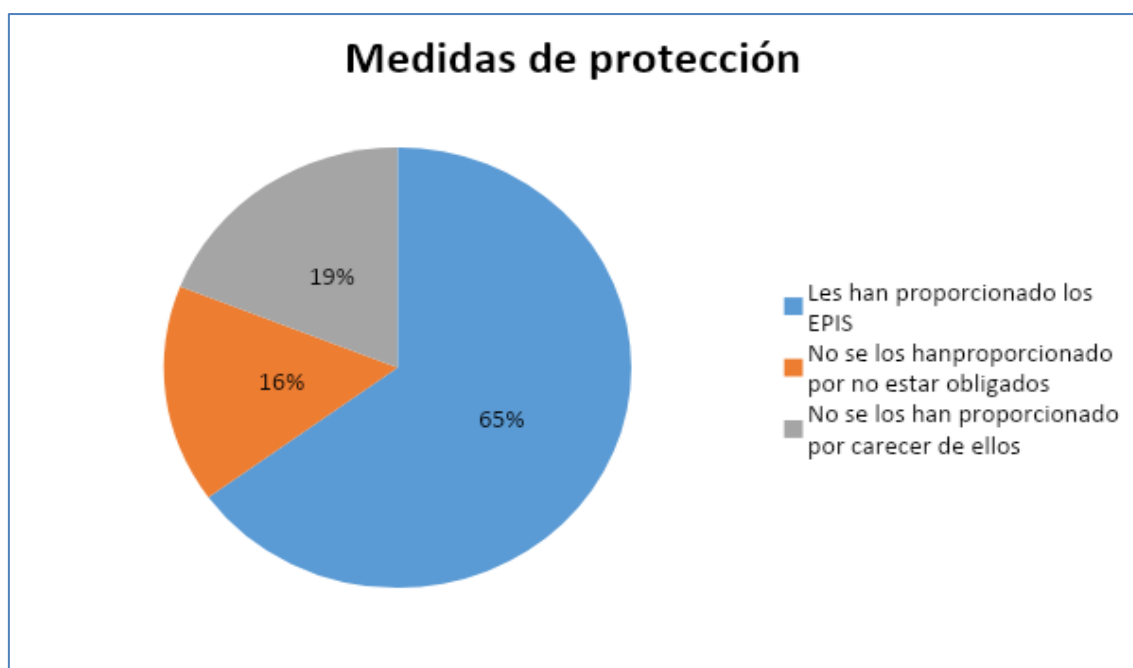


establecido algún tipo de protocolo ante esta situación y el 94% de los Comités contestaron que se había llevado a cabo algún tipo de medida.

Las medidas preventivas que se han llevado a cabo han sido las recomendadas por el propio Ministerio de Sanidad: adaptación del trabajo organizándolo de forma que se reduzca la frecuencia y el tipo de contacto de persona a persona, medidas especiales para trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles, desinfección de la zona, información y formación a las plantillas sobre las medidas higiénicas que había que implementar, etc.

El Ministerio de Sanidad ha establecido que para evitar la propagación del virus es imprescindible mantener una distancia de seguridad de 2 metros. En los casos en los que no sea posible, la empresa está obligada a disponer de barreras físicas (protecciones colectivas) o el uso de Equipos de Protección Individual (EPIs) de acuerdo con la información recabada en la evaluación de riesgos.

Se preguntó a todos los Comités si las empresas les habían dado las medidas de protección adecuadas, bien mediante medidas colectivas o proporcionándoles Equipos de Protección Individual. En un 65% de los casos se habían proporcionado EPIs, en un 19% no se los habían dado por carecer de ellos y en un 16% tampoco por no estar obligados.



Las medidas preventivas que en cada empresa se deben de llevar a cabo para poder hacer frente a esta pandemia, -tanto las de carácter colectivo, como las individuales-, deben ser indicadas por el Servicio de Prevención de acuerdo con la evaluación de riesgos, esto es, en función del tipo de actividad, distribución y características concretas de la actividad que la empresa realice.

Los Servicios de Prevención han de tener un protagonismo clave en la articulación de esas medidas, porque son los que conocen la peculiaridad de cada

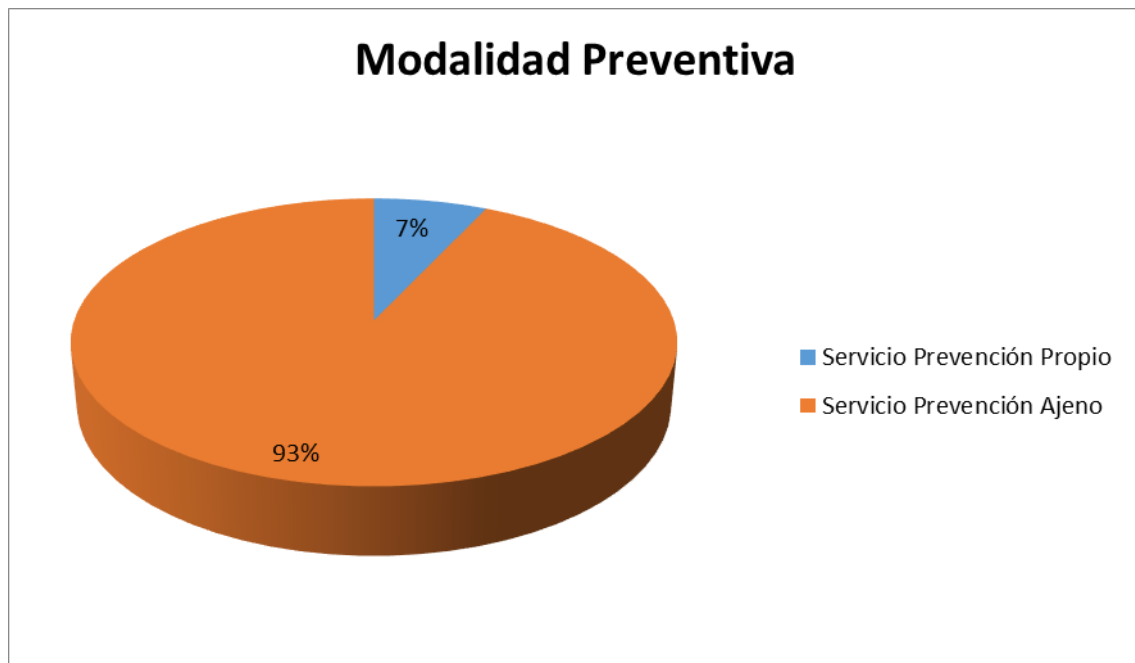


empresa concreta, dado que han evaluado los riesgos generales de la actividad. Por ley son estos servicios los que están obligados a decir, en una situación como esta qué medidas preventivas hay que arbitrar.

Por ello, para CCOO CLM era imprescindible conocer cuál había sido la actuación de los Servicios de Prevención en los Comités de Seguridad y Salud a los que hicimos el seguimiento.

Lo primero a destacar es que, a pesar de que los Comités de Seguridad y Salud como órgano interno de la empresa, para la consulta regular y periódica de la prevención, tienen funciones y facultades específicas atribuidas y reconocidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para llevar a cabo sus funciones, es imprescindible que la modalidad preventiva que haya elegido la empresa ejerza una estrecha colaboración con ellos. Sin embargo, llama la atención que el 10% de los delegados y delegadas encuestados desconocen cual es la modalidad preventiva de su empresa, lo que pone en evidencia la deficiencia de la misma.

En cuanto al sistema de gestión preventivo, el 7% de las empresas tenían Servicio de Prevención propio, frente al 93% que tenía contratado para llevar a cabo la prevención en la empresa un Servicio de Prevención ajeno.

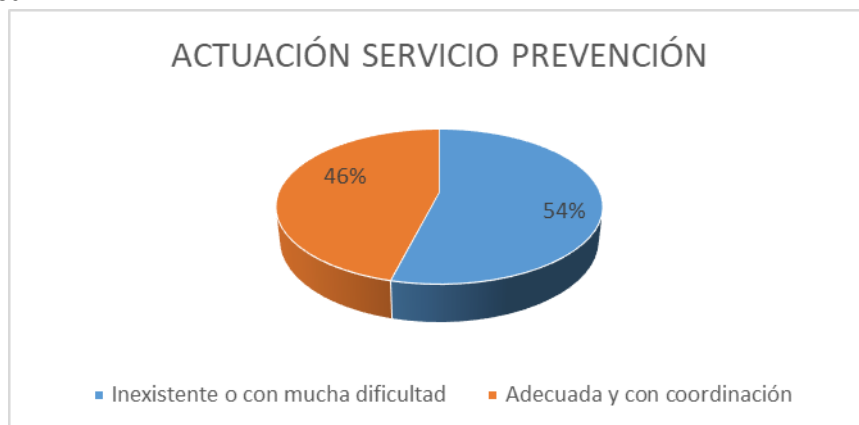


El Ministerio de Sanidad estableció un procedimiento de actuación para los Servicios de Prevención de riesgos laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2, mediante el cual están llamados a cooperar con las autoridades sanitarias, adaptando su actividad y recomendaciones con el objetivo general de limitar los contagios, ya que corresponde a las empresas evaluar el riesgo de exposición en que se pueden

encontrar las personas trabajadoras en cada una de las tareas diferenciadas que realizan y seguir las recomendaciones que sobre el particular emita el Servicio de Prevención, siguiendo las pautas y recomendaciones formuladas por las autoridades sanitarias.

Por lo que para garantizar la adecuada participación de los Comités de Seguridad y Salud en la gestión preventiva de la empresa, una de las preguntas imprescindibles que había que hacer a los delegados y delegadas era saber cuál había sido el papel que en esta crisis había tomado el Servicio de Prevención, si se les había dado información suficiente, y si la empresa había establecido la coordinación suficiente entre el Comité y el Servicio de Prevención. El Ministerio de Sanidad deja claro que la información y la formación son fundamentales para poder implantar medidas organizativas, de higiene y técnicas entre el personal trabajador en una circunstancia tan particular como la actual, debiendo garantizar que todo el personal cuente con una información y formación específica y actualizada sobre las medidas que se implanten; potenciando el uso de carteles y señalización que fomente las medidas de higiene y prevención. Todas estas medidas, entre otras, las tiene que llevar a cabo el Servicio de Prevención de la empresa.

De los resultados obtenidos en las entrevistas, resulta extremadamente preocupante, que el 54,5% de los Comités de Seguridad y Salud considerase que la actuación del Servicio de Prevención ha sido inexistente o ha sido muy difícil contactar con ellos, frente al 47% que si consideraba que se había dado toda la información oportuna al Comité, así como la formación e información adecuada al personal de la empresa.



Otro de los aspectos fundamentales para hacer frente a esta crisis es la obligación que tienen las empresas de elaborar planes de contingencia frente al coronavirus para el retorno al trabajo con garantías de seguridad y salud para las y los trabajadores. Estas medidas deben hacerse con el Servicio de Prevención de la empresa y en participación con la representación sindical de la misma. La reincorporación a la actividad laboral debe ir pautada por un seguimiento estricto de criterios preventivos en cada centro de trabajo.

La base para llevar a cabo estas medidas será la modificación de la evaluación de riesgos por el Servicio de Prevención, debiéndose detallar las medidas concretas que cada empresa va a adoptar para impedir al máximo posible los riesgos de contagio del COVID-19, y por criterio legal la representación legal de las y los trabajadores debe

ser consultada, por lo que es necesario que este plan de retorno sea fruto del consenso entre la empresa y los representantes sindicales.

CCOO CLM preguntó a cada uno de los delegados y delegadas, pertenecientes a los distintos Comités sobre este plan de retorno, su conocimiento sobre el mismo, así como su participación a la hora de llevarlo a cabo. Los resultados no fueron, ni mucho menos lo que nos esperábamos, ya que únicamente al 47% de los CSS se les había dado participación en este plan de retorno y habían colaborado con el Servicio de Prevención y con la empresa. El 39% de los Comités nos aseguraron que en su empresa no se había llevado a cabo ningún plan de retorno, y el 23% que desconocía este requerimiento, que nadie les había informado sobre ello.



Al 62 % de los Comités encuestados no se les había dado participación en este plan, o simplemente era inexistente. Ante esto, facilitamos a cada uno de los CSS, que desconocían esta medida o que desconocían su derecho a participar en la misma, todas las herramientas y documentación necesaria, para que se llevara a cabo.

#### 4. Conclusiones

El valor fundamental de este estudio era contactar con las y los delegados sindicales pertenecientes a Comisiones Obreras, miembros de Comités de Empresa, ya que ante la situación debida al SARS-CoV-2 las empresas han tenido que llevar a cabo unas medidas que afectan a la organización del trabajo y que deben ser negociadas con la representación legal de las y los trabajadores. Los derechos de información y consulta y de participación están regulados en el Estatuto de los Trabajadores (ET) y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

El artículo 64 del ET prevé el derecho del Comité de Empresa a ser informado y consultado sobre todas aquellas cuestiones que puedan afectar a las y los trabajadores, entre otras:

- ✓ Todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo.
- ✓ La adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

La LPRL, tanto el artículo 18 como todo el capítulo V en su conjunto, regula los derechos de información, consulta y participación de las y los trabajadores y de sus representantes, que afectan a todas aquellas cuestiones que tengan repercusión en las condiciones de trabajo y sus efectos para la salud, y que deben ser articulados a través de los delegados y delegadas de prevención y los Comités de Seguridad y Salud, así como mediante la representación unitaria (Comités de Empresa y delegados/as de personal). En este contexto, es necesario que la representación legal de las y los trabajadores intervenga en la preparación de los planes de anticipación al riesgo por SARS-CoV-2, negociando con la empresa las medidas de organización del trabajo que se adopten, para atajar eventuales medidas que vulneren derechos laborales.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales reconoce el derecho general de protección de los trabajadores y trabajadoras en el desarrollo de sus labores profesionales, así como las garantías para que la representación legal de las y los trabajadores pueda asegurar un cumplimiento efectivo del mismo. Sin embargo, esta crisis ha puesto en evidencia la debilidad del sistema preventivo, ya que hemos podido comprobar que muchas empresas no están dando una respuesta adecuada ante la misma y no están adoptando las medidas preventivas necesarias, ni están proporcionando los EPIs para proteger la seguridad y la salud de las personas trabajadoras a su cargo.

Otra las evidencias de la debilidad de nuestro sistema preventivo se ha puesto de manifiesto cuando se ha preguntado a las y los delegados sobre los servicios de prevención en sus empresas, como figuras indispensables para la organización e integración de las actividades preventivas en las mismas. Más de la mitad de los delegados y delegadas consideraron que la relación con el Servicio de Prevención era inexistente o que había muchas limitaciones a la hora de evaluar y establecer medidas preventivas para limitar las exposiciones al virus, mostrando que uno de los problemas

de esta debilidad del sistema preventivo es que la gestión de la prevención se ha externalizado de tal manera que se considera en muchas ocasiones como un negocio y no como un derecho.

En cuanto al retorno o desescalamiento a la actividad económica, -proceso que tiene que estar reflejado en un documento práctico con la exposición clara y real de las medidas y compromisos que asume la empresa para evitar el riesgo de contagio a las personas trabajadoras . En estos casos , además de la obligación que las empresas tienen de hacer partícipes a la representación sindical en la elaboración de los planes de retorno, el propio Ministerio de Sanidad en la guía "Directrices de buenas prácticas para la reincorporación a los centros de trabajo" establece claramente que hay que realizar este plan , 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 . Para la elaboración de ese plan deben ser consultados los delegados/as de prevención o la representación legal de las y los trabajadores.

Lamentablemente , ni la mitad de los delegados/as sindicales (tan solo el 47%) sabían o conocían la obligación de la empresa de este plan de contingencia, y tampoco se les había informado de nada al respecto . Cuando realizamos el cuestionario muchas empresas no habían empezado aún la fase de desescalada, por lo que se envió a las y los delegados la información necesaria sobre cómo debían exigir a la empresa, tanto la elaboración del plan, como la participación en la misma.