

# Con el COVID-19 se evidencian aún más las debilidades en la gestión en PRL

D. Gerardo Luis Argüelles Diego

Responsable Área de Acción Sindical, Negociación Colectiva, Salud Laboral y Medio Ambiente de CCOO

Desde que la Organización Mundial de la Salud (OMS) calificó de pandemia global el brote de infecciones por el COVID-19, se ha puesto la SALUD de las personas en el centro de la vida social, económica y política.

Este virus, del que apenas existía información pero se conocía su gran transmisibilidad, ha supuesto un gran reto para las Administraciones que deben velar y cuidar la salud de todos y todas, al tener que poner en marcha y con urgencia medidas de atención, protección, prevención y de contención encaminadas a proteger la salud pública.

La irrupción del COVID-19, además de plantear un problema para la salud pública, también suponía un gran problema de salud laboral para aquellos/as trabajadores/as que pertenecían a actividades que continuaron trabajando a pesar del estado de alarma. El riesgo de contagio, en mayor o menor medida, estuvo y está presente en todos esos centros de trabajo y principalmente, en las actividades en las que es necesario estar en contacto directo, e incluso estrecho, con este virus en la atención y cuidado de personas contagiadas o con sospecha. Todas esas empresas sean privadas o públicas, y en base a la normativa de riesgos laborales, debían de forma inmediata adoptar todas las medidas preventivas y protectoras para garantizar la salud laboral de esas personas trabajadoras eliminando, minimizando y/o controlando el riesgo que supone la exposición al COVID-19 en los centros de trabajo. Ni en situaciones excepcionales, ni en tiempos de pandemia, tiene justificación que el derecho a la salud sea ignorado o limitado.

Han pasado casi tres meses desde el inicio de la pandemia y es pronto para dar por concluido un análisis exhaustivo sobre la situación vivida, su evolución, repercusión y las consecuencias del COVID-19 en la salud laboral, pero valoramos que sí es recorrido suficiente, para plantear ya muchas deficiencias y errores en la gestión preventiva de este riesgo, que deben servirnos como alerta a todos los agentes de la prevención de riesgos laborales, para generar nuevas hojas de ruta y estrategias que permitan dar respuestas más sólidas, eficaces y garantista de la salud laboral en las siguientes fases o ante nuevos brotes del COVID-19.



En este artículo queremos desde CCOO de Asturias dar voz a muchas y muchos trabajadores, heroínas y héroes anónimos, que han vivido en primera persona esas debilidades en la gestión preventiva y que durante todo ese tiempo fueron totalmente conscientes que peligraba su salud, e incluso su vida, al no adoptarse las medidas necesarias para la contención y prevención del COVID-19 en sus puestos de trabajo y aún así, seguían trabajando con responsabilidad, compromiso, dedicación y entrega.

Las mayores reivindicaciones que nos han planteado se referían a la total *ausencia o escasez de evaluaciones específicas sobre el COVID-19 en los centros de trabajo*. Ya en el primer "Procedimiento de actuación para los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2" del Ministerio de Sanidad, y también se va recogiendo en todas las actualizaciones posteriores de ese documento, se establecía que los Servicios de prevención en las empresas deben determinar en cuál de estos tres escenarios de riesgo se encontraba cada puesto de trabajo: "exposición al riesgo", "exposición de bajo riesgo" y "baja probabilidad de exposición" como paso previo para determinar qué medidas requería cada situación según la estimación de la gravedad y

localización de la exposición. Esto es básico para asegurar la seguridad y salud de las personas trabajadoras que tenían que trabajar haciendo compatible esto con el objetivo de limitar los contagios en el ámbito laboral.

Además de las dificultades técnicas, observadas en la práctica para la calificación de estos tres escenarios según el mencionado Procedimiento y que sería un tema para desarrollar ampliamente, *los Servicios de Prevención, principalmente los ajenos, han sido en muchos casos los grandes ausentes en esta crisis*. Es imposible pasar esta prueba de fuego con los ratios actuales, no regulados, técnico de prevención/empresa cliente, de estos Servicios de Prevención ajenos, pues tal y como está configurado, dificulta hacer un trabajo con unos mínimos de calidad y agilidad cuando la situación y el riesgo apremian. La mercantilización de la prevención y esta precarización laboral de este colectivo, han supuesto una importante debilidad a la hora de gestionar de forma adecuada esta pandemia en muchos centros de trabajo principalmente en las empresas pequeñas. Son deficiencias detectadas hace tiempo y que ahora el COVID-19 las hizo aún más evidentes.

Estas limitaciones han tenido repercusión también en la lenta tramitación *en la determinación de algunas y algunos trabajadores*, pertenecientes a grupos de riesgo, como *trabajadores sensibles ante el COVID-19*. Es el Servicio de Prevención quién debe determinar, valorando cada situación de salud y el puesto de trabajo de ese trabajador/a, si es necesario que la empresa, adapte o reorganice su puesto de trabajo, le reubique en otro puesto exento de riesgo o, si no es posible ninguna de esas opciones planteadas, se le derive al Servicio Público de Salud para que valoren si es necesario extenderle una baja médica (IT) por COVID-19. En este punto hay que reconocer que se añade la dificultad de las variaciones con respecto a las enfermedades que se identifican para pertenecer a grupos de riesgo y que todavía, a día de hoy, hay modificaciones según se dispone de más información sobre el contagio, desarrollo y pronóstico de los daños ocasionados por este coronavirus.

Realmente se garantiza la salud laboral cuando en las empresas se adoptan todas las medidas preventivas y protectoras necesarias, pero en este tiempo de pandemia, *la mayor debilidad ha sido que no se ha intervenido suficientemente ante el riesgo de contagio*. En muchos centros de trabajo, los trabajadores/as han visto como las medidas se iban aplicando demasiado despacio para la urgencia de la situación, y se centraban básicamente en el lavado de manos y en la necesidad de usar equipos de protección individual. Seguimos por tanto, también en este período, priorizando de forma sistemática el uso de equipos de protección individual como medida estrella de la salud laboral incumpliendo los principios de la acción preventiva marcados por la normativa, donde se establece el EPI como barrera última ante los riesgos.

A este respecto, queremos señalar otra fisura o debilidad en la gestión del riesgo, durante esta emergencia, derivada de *la escasez y uso sin garantías de los EPI*. Esto supuso que las empresas o no proporcionaban estos equipos, o lo hacían en número insuficiente para las necesidades existentes, o ponían a disposición de los/as trabajadores/as equipos que no cumplían los requisitos normativos exigidos para los EPI, y por tanto se usaban medios de los que se desconocía su eficacia, dando una falsa sensación de seguridad a los/as trabajadores/as que seguían trabajando expuestos al riesgo en puestos de trabajo que requerían estar en contacto con personas sin poder garantizar la distancia de seguridad exigida.

Si hablamos de salud laboral debemos hablar también de gestión de daños en las empresas. Hasta ahora sólo tenemos conocimiento que se gestionan los daños relacionados con el COVID-19 cuando existe sintomatología o certeza de algún/a trabajador/a y se hace esa comunicación siguiendo directrices sanitarias. Sobre la gestión de los daños, los/as trabajadores/as, a día de hoy, sólo nos han informado de deficiencias observadas en *no ser muy exhaustivo o pormenorizado el análisis, investigación o datos comunicados sobre la trazabilidad de los casos cuando se detectan, y que no se informa a los trabajadores del contenido y actuaciones que recogen los Procedimientos que las*

*empresas tienen establecidos*. Es importante empezar a tener en cuenta, pues hasta ahora no ha sido así, las secuelas físicas que deja haber padecido COVID-19 y los daños a nivel psicosocial que supone, y va a suponer, este coronavirus en relación a muchas jornadas de trabajo con alta exigencia física, mental y emocional, stress, pocos medios, tensión mantenida, presión, miedo, incertidumbre, inseguridad, etc.

Desde el comienzo de esta crisis global, muchos/as trabajadores/as y sus representantes se han visto apartados en la gestión del COVID-19 en sus empresas. *Supone esto una gran debilidad en la gestión de los riesgos y daños, y en el cumplimiento normativo de la prevención de riesgos laborales al no dar cabida suficiente a los derechos de participación, información y consulta*.

Estas debilidades o deficiencias, que nos han puesto de manifiesto con demasiada frecuencia durante estos meses, han evidenciado que en muchas empresas se lleva a cabo una gestión de la PRL poco eficaz, poco sólida y con demasiadas fisuras para lo que debería de esperarse si tenemos en cuenta que este año se cumple el 25 aniversario de la publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La respuesta preventiva a la pandemia hubiera sido más fácil, ágil y eficaz si las empresas disponen de los recursos habilitados para evaluar las condiciones, identificar y localizar los riesgos, establecer medidas e implementarlas de forma rápida y eficaz; si disponen de procedimientos o protocolos de actuación adecuados y adaptables a los cambios; si estuviera integrada la prevención en el sistema general de gestión de la empresa, en todas sus actividades y en todos los niveles jerárquicos; si tuviéramos implantados sistemas proactivos y no reactivos ante los riesgos laborales; si fuera mayor el compromiso de todas y todos con la salud laboral; mayor participación y coordinación con la parte social; sería mejor la respuesta también si la gestión y actividad preventiva fuera menos burocrática y documental y estuviera más encaminada a la mejora de las condiciones de trabajo, a garantizar y promover la seguridad y la salud, en

definitiva, si las actuaciones que se llevaran a cabo en PRL fueran más ambiciosas y fueran más allá del cumplimiento de las disposiciones mínimas legales en salud laboral.

En este tiempo de COVID-19, no es tiempo de debilidades en PRL, sino de buscar fortalezas, aprender de la experiencia y aprovechar las sinergias para ser más resolutivos y conseguir una prevención real en las empresas.