



INTERVENCIÓ SINDICAL AL PLA PREVENTIU FRONT AL SARS-CoV-2 (COVID-19)

PLA PREVENTIU

L'empresa ha de tenir previst i per escrit un "Pla Preventiu per fer front al COVID-19".

Aquest pla s'haurà de negociar amb la RLT en coordinació amb els delegats i delegades de prevenció.

Contingut mínim:

➤ Política de l'empresa

Ha de definir l'obligació de romandre al domicili si es presentés símptomes de COVID-19 o s'ha tingut contacte directe amb persones contagiades. A més ha d'indicar-ne com s'ha d'actuar en aquests casos, prenent com a referència l'[Acord](#) del Consell de Relacions Laborals (CRL) per fer front al Coronavirus.

També haurà de preveure eines de suport a les persones treballadores que s'hagin d'absentar per cura de familiars malalts, menors o dependents, etc.

➤ Identificació de les activitats i/o serveis essencials o estratègics per a la continuïtat de l'activitat productiva, de manera que s'haurà de reduir al màxim la presència en els centres de treball al personal mínim imprescindible.

➤ Identificació dels llocs de treball on s'ha d'implementar el teletreball, tal com s'estableix en el RD 08/2020.

➤ Protocol de Salut Laboral:

- Coordinació de l'activitat preventiva amb proveïdors, clients, ETT i subcontractes.
- Les persones embarassades i les persones amb especial sensibilitat al Coronavirus, no poden estar als centres de treball i han de romandre al seu domicili.
- Protocol d'actuació davant de casos confirmats o amb símptomes compatibles. Incloure el compromís d'evitar sancions, pactat a l'Acord del CRL per fer front al Coronavirus. Tenir en compte l'ordre [SND/265/2020](#) del Ministeri de Sanitat.
- Mesures preventives per a evitar el contagi:
 - Organitzatives generals:
 - Restringir la mobilitat i prioritzar el confinament domiciliari, potenciant el teletreball i el treball a distància, com a recomanació principal.
 - Reduir els ritmes de producció, en cas de no ser possible el manteniment de les distàncies de seguretat o no ser viables la instal·lació de mampares entre els llocs de treball.
 - On això no sigui possible, evitar al màxim les situacions de contacte social, evitar i reduir la freqüència i el tipus de contacte de persona a persona (règims de torns, flexibilització dels horaris d'entrada i sortida, etc.).



- Altres possibilitats: excedències per cura de familiars i menors, excedències voluntàries, permisos reducció/compactació de jornada laboral. Acceptació de les sol·licituds de reducció de jornada especial i adaptació de jornada especial, establertes al [RDL 8/2020](#).
- Mesures ambientals i d'higiene (col·lectives i individuals)
 - Establir la distància, com a mínim, de 1,5 metres en el llocs de treball i espais comuns d'atenció al públic o d'atenció a persones internes i externes a l'empresa.
 - Instal·lar mampares de metacrilat en els llocs de servei a altres persones.
 - Neteges amb hidralcohol de totes les superfícies d'ús comú després de cada utilització.
 - Establir control d'aforament, a les sales d'ús comú, als elevadors (d'utilització només de pujada), a les cantines i menjadors, vestuaris etc.
 - Si als menjadors no es poden mantenir aquestes distàncies, tancament preventiu d'aquests i compensació econòmica del menjar o mesures alternatives. Garantir temps de descans en zones sense risc.
- Protecció Individual: les mesures organitzatives i de distància física són les més efectives. Reservar l'ús dels equips de protecció respiratòria per quan s'hagin prescrit en funció del sector d'activitat (sanitari, sociosanitari) i l'avaluació del risc o s'hagin establert per les autoritats sanitàries governamentals.
- Informació i comunicació de totes les mesures a les persones treballadores, de forma clara i amb instruccions concretes.

NEGOCIACIO, INFORMACIÓ I PARTICIPACIÓ DE LA RLT

- ❖ La situació excepcional que vivim front el coronavirus no pot ser una excusa per a què les empreses bloquegin les funcions i competències del CSS i dels delegats i delegades de prevenció.
- ❖ Impulsar mesures pactades en les empreses sobre la base dels [acords establerts en el CRL](#). Exercir els drets d'informació, consulta i participació, tenint en compte que el termini de la nostra resposta s'ha de reduir al temps imprescindible (art. 36 LPRL).
- ❖ Abordar les mesures preventives en l'àmbit del CSS (convocant reunions extraordinàries si cal) i en coordinació amb la secció sindical o comitè d'empresa.
- ❖ Sol·licitar l'assessorament del servei de prevenció en cas que sigui necessari.
- ❖ Evitar les reunions presencials. Realitzar-les per videoconferència o audioconferència o establir altres canals de comunicació amb l'empresa. La comunicació i la intervenció ha de ser àgil i ràpida.