



MEDIDAS DE REGRESO AL LUGAR DE TRABAJO Y EL DERECHO A ABANDONAR EL TRABAJO

11 JUNIO 2020

Medidas nacionales sobre SST para el regreso al lugar de trabajo y el derecho de abandonar el trabajo

La COVID-19 es el mayor reto sanitario, económico y social de la historia de la Unión Europea. La dimensión de la seguridad y la salud en el trabajo (SST) es una parte fundamental de la estrategia europea para limitar la propagación del virus y mantener las actividades económicas. Se han aplicado numerosas medidas nacionales para luchar contra la propagación de la COVID-19, incluidas también las relativas a los lugares de trabajo y los desplazamientos al trabajo.

Desde el brote de COVID-19, los trabajadores de muchos sectores (la mayoría mujeres trabajadoras) han seguido estando físicamente presentes en los lugares de trabajo, en la primera línea, combatiendo el virus, como en la atención sanitaria, la industria de la limpieza y el comercio minorista. Europa ha entrado en una nueva fase de la lucha contra la pandemia en la que los gobiernos están estableciendo una reanudación gradual del trabajo y el regreso a los centros de trabajo. El éxito de la estrategia de salida de la UE dependerá en gran medida de políticas adecuadas en materia de SST si queremos evitar una "segunda ola" enviando a millones de personas de vuelta al trabajo.

Las medidas de seguridad y salud en el trabajo, a través de la legislación o los convenios colectivos, ofrecen apoyo práctico para volver al lugar de trabajo. La participación de los sindicatos para desarrollar esas medidas es clave. Las medidas preventivas adecuadas por parte de los empleadores ayudarán a lograr un regreso seguro y saludable al trabajo, siguiendo la moderación de las medidas de contención y en particular de las medidas de distanciamiento físico y disponibilidad de equipamiento de protección individual. También contribuyen a erradicar la transmisión del COVID-19.

La CES pide a la Comisión Europea que garantice el reconocimiento del COVID-19 como enfermedad profesional mediante la revisión de la Recomendación de la Comisión (2003/670/CE) relativa a la lista europea de enfermedades profesionales. Además, el texto actual es totalmente insuficiente para proteger a todos los trabajadores en la primera línea de la pandemia, ya que sólo se refiere a "las enfermedades infecciosas causadas por el trabajo en la prevención de enfermedades, la asistencia sanitaria, la asistencia domiciliaria y otras actividades comparables para las que se ha demostrado que existe un riesgo de infección".

La CES acoge con satisfacción la propuesta de la Comisión de incluir el SARS-CoV-2 (el virus que causa la enfermedad coronavirus COVID-19) en la lista de agentes biológicos del anexo III de la Directiva 2000/54/CE sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo. En esta Directiva, los agentes se enumeran y dividen en cuatro grupos, desde el de menor peligro y riesgo (grupo 1) hasta el mayor (grupo 4). La CES apoya la opción del grupo 4. Ésta se basa

OBSERVATORIO COVID-19

NOTAS INFORMATIVAS CES



MEDIDAS DE REGRESO AL LUGAR DE TRABAJO Y EL DERECHO A ABANDONAR EL TRABAJO

11 JUNIO 2020

en los claros criterios jurídicos vinculantes del artículo 2 de la Directiva: alto riesgo de propagación del virus en el lugar de trabajo y en la comunidad, no hay profilaxis o tratamientos disponibles por el momento. Una clasificación más débil podría dar lugar a una menor protección de la salud de los trabajadores y, por lo tanto, a un mayor riesgo y muy probablemente a un aumento de la pandemia entre la mano de obra europea.

Con respecto a la vuelta al lugar de trabajo, las organizaciones afiliadas a la CES han informado de diferentes acuerdos y medidas adoptadas a nivel nacional o sectorial. Las medidas son variadas y van desde disposiciones sobre higiene, distanciamiento social, número máximo de trabajadores y/o clientes por habitación y equipo de protección individual hasta la organización del trabajo, la evaluación de riesgos y el papel de los sindicatos y los representantes de seguridad. En este informe se incluye una lista detallada de las medidas nacionales comunicadas por las organizaciones afiliadas a la CES.

Una nota de cautela, esta nota informativa capta una situación dinámica que está sujeta a cambios continuos. Por lo tanto, pedimos a las organizaciones afiliadas que nos proporcionen más información sobre las medidas relacionadas con la COVID 19 que se han introducido en su país para que podamos actualizar esta nota informativa.

En el plano europeo, los interlocutores sociales de los sectores de la hostelería están negociando una declaración conjunta sobre la reapertura. Asimismo, la EFFAT dirigió una carta al Presidente de la Comisión Europea y a varios Comisarios y miembros del Parlamento Europeo pidiendo que se adopten diferentes medidas en el sector del turismo antes de la reapertura de las empresas. En lo que respecta a las cuestiones de SST, la EFFAT exige que los trabajadores tengan la confianza de que están regresando a lugares de trabajo plenamente evaluados en cuanto a los riesgos, seguros y que cumplen las directrices de la OMS sobre prácticas de trabajo seguras, equipo de protección individual y distanciamiento social. Deben adoptarse protocolos claros de salud y seguridad para los trabajadores, invitados y proveedores, así como planes de contingencia para los presuntos casos de COVID-19 en las instalaciones.

El 24 de abril, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) publicó una guía sobre el regreso al trabajo, la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores. La guía ha sido preparada por la EU-OSHA en cooperación con la Comisión Europea y con la aportación del Comité Consultivo tripartito para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (CCSST). La guía puede consultarse en el siguiente enlace: <https://osha.europa.eu/es/highlights/covid-19-back-workplace-safe-and-healthy-conditions>.

Algunos de los elementos positivos de la guía que vale la pena mencionar son los siguientes:

- La guía se centra especialmente en las medidas específicas que deben adoptarse en los lugares de trabajo que no han cesado su actividad en el contexto de la propagación del virus, durante el teletrabajo, en los trabajadores enfermos y en los



MEDIDAS DE REGRESO AL LUGAR DE TRABAJO Y EL DERECHO A ABANDONAR EL TRABAJO

11 JUNIO 2020

trabajadores que vuelven al trabajo. La guía está dirigida a todos los sectores y trabajadores;

- Se hace un llamamiento para que los trabajadores y los representantes de los trabajadores participen en el diseño de medidas específicas a nivel de la empresa;
- La guía tiene un amplio alcance al abordar tanto la prevención del COVID-19 como de las tensiones y enfermedades mentales, incluido el derecho a desconectar y el establecimiento de límites saludables entre el trabajo y la vida privada;
- Se presta especial atención a los trabajadores vulnerables y a los que tienen a su cargo personas vulnerables;
- La guía no es vinculante, pero puede ser una referencia pertinente para la labor sindical a fin de garantizar la salud y la seguridad en el trabajo durante la pandemia y en las próximas etapas de salida.

El 10 de mayo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) publicó una [guía](#) de regreso al trabajo que cubre la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo, las medidas preventivas y los derechos, deberes y responsabilidades de los trabajadores y los empleadores. Sin embargo, la CSI ha identificado graves lagunas y recomendaciones cuestionables que podrían socavar las normas existentes. Algunos de los elementos de preocupación son

- Recomienda un distanciamiento físico de "al menos un metro", que no es suficiente, y se basa en una evaluación cuestionable de los riesgos de los aerosoles en muchos lugares de trabajo, y es inferior a la recomendada por muchas autoridades nacionales;
- Se refiere a la necesidad de "mascarillas médicas" para trabajos de alto riesgo, cuando se especifica el repelente de fluidos, se requieren mascarillas de alto rendimiento para minimizar los riesgos en los trabajos de alto riesgo, y muchas mascarillas médicas/quirúrgicas no cumplen este requisito;
- No dice nada sobre el derecho a rechazar un trabajo que represente un riesgo grave e inminente para la salud (un derecho incluido en muchas leyes nacionales y en los convenios pertinentes de la OIT);
- Si bien reconoce que pueden estar en mayor riesgo, dice poco o nada sobre la protección de los trabajadores vulnerables (aparte de no asignarlos a trabajos de alto riesgo) - y no afirma la necesidad de un derecho a permanecer fuera del trabajo si están en riesgo, o cuando viven con o cuidan a personas vulnerables;
- No dice nada sobre las pruebas para identificar a los trabajadores pre-sintomáticos/asintomáticos;
- No dice nada sobre la idoneidad de las evaluaciones de riesgos y poco sobre la participación de los trabajadores en su preparación y aprobación, antes de su regreso al trabajo; y
- Dice poco o nada sobre el papel del empleador en la información, registro, reconocimiento y compensación de los casos de infecciones relacionadas con el coronavirus en el trabajo, así como de los problemas de salud mental y otros problemas relacionados.

OBSERVATORIO COVID-19

NOTAS INFORMATIVAS CES



MEDIDAS DE REGRESO AL LUGAR DE TRABAJO Y EL DERECHO A ABANDONAR EL TRABAJO

11 JUNIO 2020

También a nivel mundial, UNI Global Union y los sindicatos españoles UGT y CCOO llegaron a un acuerdo con la empresa española de telecomunicaciones Telefónica, el 12 de mayo, asegurando el derecho a un regreso seguro al trabajo para los más de 120.000 empleados de la empresa en todo el mundo. Las áreas cubiertas incluyen: equipo de protección individual (EPI); la salud de los trabajadores será protegida a través de la supervisión y pruebas cuando sea posible localmente; limpieza de las instalaciones y aplicación de la distancia social; el establecimiento de un plan en tres fases para garantizar la seguridad de los empleados en el retorno al trabajo; el establecimiento de un mecanismo de supervisión utilizando los comités de salud y seguridad existentes o la creación de comisiones de emergencia COVID-19 para responder a los problemas del lugar de trabajo, entre otros temas.

El derecho a retirarse del trabajo¹

El derecho a la retirada del trabajo otorga a los trabajadores la posibilidad de negarse a trabajar si se enfrentan a un peligro grave e inmediato. Coloca la primacía del derecho de los trabajadores a su integridad por encima de la subordinación legal al empleador.

Las fuentes internacionales y europeas de este derecho son el Convenio N° 155 sobre salud y seguridad en el trabajo; el derecho de retirada indica que se inspiró directamente en la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en la Directiva marco de la Unión Europea relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo (89/391/CEE).

El derecho de retirada se reconoce en el párrafo 4 del artículo 8 de la Directiva marco, que se inspira directamente en el artículo 13 del Convenio No. 155, en el que se dispone que "el trabajador que juzgue necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que ésta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud estará protegido contra consecuencias indebidas, de conformidad con las condiciones y la práctica nacionales". Se complementa con el apartado f) del artículo 19, en el que se establece que el empleador no podrá exigir a los trabajadores que vuelvan al trabajo hasta que haya adoptado medidas para remediar el peligro.

El derecho de retirada está condicionado a la exposición del trabajador a un peligro grave e inminente. Por lo tanto, es un derecho aplicable a todos los trabajadores, incluso si realizan una tarea esencial, siempre que se enfrenten a un peligro grave e inminente. El trabajador que ejerce su derecho de retirada no debe sufrir ningún perjuicio por parte del empleador

¹ Se habla en el documento del **derecho a retirarse del trabajo, haciendo referencia a la interrupción de la actividad y el abandono del lugar de trabajo**. En España, está regulado por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que dispone, en su artículo 21, que: "el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud" (Nota de T.)

OBSERVATORIO COVID-19

NOTAS INFORMATIVAS CES



MEDIDAS DE REGRESO AL LUGAR DE TRABAJO Y EL DERECHO A ABANDONAR EL TRABAJO

11 JUNIO 2020

como consecuencia de ello y debe estar protegido contra cualquier consecuencia injustificada, lo que incluye, por tanto, el derecho a la remuneración.

El derecho de retirada es un derecho individual vinculado a la percepción del trabajador de un peligro inminente y grave. En algunos países, el derecho individual está vinculado al derecho colectivo de los representantes de seguridad a realizar una investigación y proponer medidas adicionales (Suecia, Francia, Bélgica).

La CES ha recogido un par de casos nacionales sobre el derecho a retirarse del trabajo.

Francia. Los sindicatos de la administración pública han emitido un aviso previo de huelga para asegurarse de que pueden cubrir a los trabajadores que se nieguen a trabajar en condiciones peligrosas en el marco de una petición más amplia de proporcionar prevención de la seguridad y la salud en el trabajo en el contexto de covid-19. El ejercicio del derecho de retirada en Francia ha llevado a algunas empresas a suspender sus actividades durante la crisis del covid-19 (Amazon y La Redoute), o a limitar sus actividades a las que son esenciales para el funcionamiento del país.

Suecia. De conformidad con la Ley sobre el medio ambiente laboral de Suecia, en caso de peligro inmediato y grave para la vida o la salud de un empleado, un representante de seguridad puede decidir que se interrumpa el trabajo ("suspensión del trabajo del representante de seguridad"), en espera de una decisión de la Dirección del Medio Ambiente Laboral de Suecia. El representante de seguridad no es responsable de ninguna pérdida resultante de esa medida. Desde el brote de covid-19, la suspensión del trabajo del representante de seguridad se ha utilizado 75 veces en Suecia (estadísticas hasta el 14 de mayo), debido al peligro inminente para la vida de los trabajadores, la mayoría de ellos en los sectores de la salud y el cuidado.

Medidas nacionales sobre regreso al trabajo – Medidas de SST sobre regreso al lugar de trabajo

Algunas de las medidas de seguridad y salud laboral para la vuelta al trabajo acordadas a nivel nacional son las siguientes:

Austria: El Ministro Federal de Asuntos Sociales, Salud, Asistencia y Protección del Consumidor emitió un reglamento que entró en vigor el 1 de mayo de 2020 y que expirará el 30 de junio de 2020. Sustituye a los reglamentos que expiran y que han determinado en gran medida el cierre desde el 16 de marzo de 2020. Este reglamento se aplica a todos los ámbitos, también al del empleo, e incluye las siguientes observaciones: distanciamiento social, uso de mascarillas y otros equipos de protección, y regulación de los desplazamientos al trabajo. Además, la Inspección Central de Trabajo (Ministerio Federal de Trabajo, Familia y Juventud) publicó un "Manual COVID-19": Trabajar seguro y saludable - Recomendaciones para una cooperación segura y saludable en el trabajo". Además, hay directrices para determinados sectores (obras de construcción, comercio minorista,

OBSERVATORIO COVID-19

NOTAS INFORMATIVAS CES



MEDIDAS DE REGRESO AL LUGAR DE TRABAJO Y EL DERECHO A ABANDONAR EL TRABAJO

11 JUNIO 2020

gastronomía, trabajos de oficina, escuelas, guarderías, universidades). Asimismo, como ya se informó en la nota informativa COVID-19 de la CES sobre medidas de SST publicada en abril, los interlocutores sociales sectoriales de las industrias de la construcción y el comercio minorista han firmado acuerdos sobre las disposiciones en materia de SST que deben observarse en la actividad durante la pandemia, que abarcan elementos como el equipo de protección, el distanciamiento social, la higienización y la limpieza y -para el caso del sector del comercio minorista- el número máximo de personas por tienda, el pago sin dinero en efectivo y los horarios de apertura, entre otras cuestiones.

Bélgica. Con el fin de ayudar a las empresas en la reanudación gradual de las actividades económicas, los interlocutores sociales del Consejo Superior de Prevención y Protección en el Trabajo, en consulta con la Célula Estratégica del Ministro de Empleo y los expertos del FPS Empleo, han elaborado una guía genérica que ofrece un marco con medidas que pueden ser adaptadas por los diferentes sectores y por cada empleador a sus especificidades, a fin de garantizar la reanudación de las actividades en las condiciones más seguras y saludables posibles. A la espera de posibles guías sectoriales o protocolos elaborados por las comisiones mixtas, las empresas ya pueden basarse en los principios generales establecidos en la guía genérica. La guía aborda varias medidas relacionadas con la SST, como son: la higiene, los desplazamientos al trabajo, la llegada al trabajo, el uso de vestuarios, el teletrabajo y la distancia social, entre otros elementos.

Finlandia. Como muchos lugares de trabajo no cerraron durante la crisis de COVID-19, el regreso al trabajo no ha sido demasiado problemático para el país. Las tiendas y fábricas, por ejemplo, permanecieron abiertas. El único sector donde la vuelta a la normalidad ha planteado algunos retos es el de la educación, donde muchos profesores no estuvieron de acuerdo con la decisión del gobierno de volver a reabrir las escuelas a partir del 15 de mayo por motivos relacionados con la seguridad y la salud de los trabajadores. El Instituto Finlandés de Salud Ocupacional emitió directrices para un trabajo seguro, incluyendo una sección específica sobre el regreso al trabajo después del cierre. Los sindicatos están proporcionando regularmente información sobre el impacto de COVID-19 en el mundo del trabajo. Una de sus prioridades es la evaluación de los riesgos del lugar de trabajo, obligación que ha sido observada con diversa diligencia por los empleadores.

Francia. El 22 de abril se creó un comité para supervisar la aplicación y evaluación de las medidas de apoyo a las empresas que se enfrentan a la COVID-19. Los sindicatos franceses denunciaron que no son miembros de dicho Comité. Sus demandas en materia de SST para la estrategia de salida se refieren al reconocimiento de COVID-19 como una enfermedad profesional para todos los trabajadores y no sólo para los trabajadores de la salud y el cuidado. Los sindicatos exigen prepararse para el fin del bloqueo mediante el diálogo social (a nivel de rama y/o de empresa) para organizar el trabajo y gestionar todas las medidas de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores: distribución de todo el equipo de protección individual, cumplimiento de las medidas de distancia social / distancias de seguridad, desinfección de los lugares y materiales de trabajo, organización del transporte público, etc.

OBSERVATORIO COVID-19

NOTAS INFORMATIVAS CES



MEDIDAS DE REGRESO AL LUGAR DE TRABAJO Y EL DERECHO A ABANDONAR EL TRABAJO

11 JUNIO 2020

Alemania: El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, los interlocutores sociales, los estados federales y el seguro social de accidentes han desarrollado el estándar alemán SARS-CoV-2-OSH. Se publicó en la Gaceta Ministerial Conjunta y por lo tanto tiene un carácter vinculante. Además, el Ministerio estableció un Consejo de SST que supervisa los avances de COVID-19 en materia de SST. Está gobernada por representantes del Ministerio, los interlocutores sociales, los estados federales, el seguro social de accidentes y expertos científicos. También discuten las directrices específicas de sector que son desarrolladas por las instituciones de seguro social de accidentes. Este Consejo de SST se reúne semanalmente por teleconferencia y está presidido por el secretario de estado del Ministerio. Además, las instituciones de seguro social de accidentes, que están estructuradas por sectores, desarrollan directrices específicas para cada sector que fundamentan el Estándar SARS-CoV-2-OSH sobre las necesidades del sector. Puede consultarse una reseña en: www.dguv.de/corona. Los comités estatutarios de seguridad y salud en el trabajo también se ocupan del SARS-CoV-2, especialmente el Comité estatutario sobre agentes biológicos. Allí, el SARS-CoV-2 se clasificó en el grupo de riesgo 3. Hay desacuerdos entre los sindicatos y las organizaciones de empleadores. Los principales puntos en los que tuvimos problemas con los empleadores fue en cuanto a la regulación y las medidas sobre el teletrabajo y el tiempo de trabajo (el gobierno permite hasta el otoño más horas de trabajo por día y la reducción del período de descanso diario para sectores específicos).

Grecia: La confederación sindical GSEE ha establecido una ventanilla única sobre COVID-19 para proporcionar apoyo a los trabajadores afectados por la crisis económica y sanitaria. El sindicato denuncia la situación vulnerable de aquellos trabajadores que corren mayor riesgo de exposición al virus, como los trabajadores de la atención sanitaria, los transportistas y los trabajadores de los servicios de distribución. Los diferentes niveles y ramas del sindicato se mantienen vigilantes ante los abusos de los empleadores que no observan las indicaciones de SST obligando a los trabajadores a trabajar en condiciones de trabajo inseguras en las que el riesgo de infección es mayor (por ejemplo, el personal de los centros de llamadas en espacios de trabajo reducidos).

Hungría. El departamento de SST del Ministerio de Innovación y Tecnología, responsable de la cartera de SST desde enero de 2020, ha publicado la guía de la UE COVID-19: Volver al lugar de trabajo - Adaptación de los lugares de trabajo y protección de los trabajadores. No se ha realizado ninguna consulta a los interlocutores sociales, ni se ha reunido el Comité nacional tripartito de SST, ni ha participado en ninguna acción relacionada con la COVID-19.

El departamento de SST ha publicado el Decreto del Gobierno 177/2020 sobre la prueba y el uso de dispositivos de protección respiratoria individuales y dispositivos de protección respiratoria personales desinfectados después de su uso que no están homologados por la UE. El decreto también incluye una medida sobre el aplazamiento de las inspecciones periódicas a efectos de la SST, la prórroga de la validez médica de las licencias de funcionamiento necesarias para el trabajo y el aplazamiento de las revisiones periódicas individuales.

OBSERVATORIO COVID-19

NOTAS INFORMATIVAS CES



MEDIDAS DE REGRESO AL LUGAR DE TRABAJO Y EL DERECHO A ABANDONAR EL TRABAJO

11 JUNIO 2020

Cabe mencionar que el decreto gubernamental 104/2020 (10.04) otorga todas las facultades al empleador para ordenar unilateralmente un marco de horario de trabajo de 24 meses de duración, prohibiendo al mismo tiempo toda derogación por convenios colectivos. Esta medida complementa el anterior Decreto del Gobierno sobre las medidas "para mitigar los efectos de COVID-19 en la economía nacional" (18. 03), que suspendió las disposiciones del Código del Trabajo "durante el período de estado de emergencia" - haciendo vulnerables a los empleados y derogando los convenios colectivos. El cambio del Código de Trabajo se hizo con el argumento de "flexibilizar la normativa laboral, a fin de facilitar futuros acuerdos entre empleadores y empleados". Este decreto entró en vigor el 11 de abril y también tuvo graves repercusiones en las cuestiones relacionadas con la SST.

A pesar de la mencionada falta de colaboración entre el Gobierno y los interlocutores sociales, el MASZSZ reconoce que existe una buena cooperación entre la dirección y los representantes y comités de seguridad de los trabajadores en la elaboración y aplicación de las medidas de SST relacionadas con COVID-19 en las grandes empresas.

Irlanda. La Autoridad de Salud y Seguridad (HSA), el Ejecutivo de Servicios de Salud (HSE) y los interlocutores sociales elaboraron el "Protocolo de regreso al trabajo en condiciones de seguridad - Protocolo Nacional Específico COVID-19 para Empleadores y Trabajadores". Este extenso documento describe los pasos que deben dar los empleadores y los trabajadores para reducir el riesgo de propagación del COVID-19 en el lugar de trabajo. Algunos de los elementos abordados son: desarrollo y/o actualización del Plan de Respuesta al COVID-19; desarrollo o modificación de políticas y procedimientos para la pronta identificación y aislamiento de los trabajadores que puedan presentar síntomas de COVID-19; desarrollo, consulta, comunicación e implementación de cambios o políticas en el lugar de trabajo; implementación de las medidas de prevención y control del COVID-19 para minimizar el riesgo para los trabajadores; medidas de higiene, distanciamiento físico; papel del trabajador; papel de cara al cliente; requisitos de información en virtud de la legislación sobre SST si un trabajador contrae COVID-19; primeros auxilios; salud mental y bienestar; calefacción, ventilación y aire acondicionado (CVAA); asesoramiento para empleadores y trabajadores; información sobre salud pública y salud y seguridad en el trabajo; entre la información sobre continuidad y apoyo empresarial, entre muchos otros temas.

Las partes acordaron que en cada lugar de trabajo de toda la economía se nombrará al menos a un representante de los trabajadores, quien, junto con el equipo de respuesta al COVID-19 de la Dirección, apoyará y supervisará la aplicación en el lugar de trabajo de las medidas contenidas en el protocolo. El número de representantes de los trabajadores será proporcional al número de trabajadores en el lugar de trabajo. Estos representantes recibirán la capacitación pertinente, serán claramente identificables en el lugar de trabajo y recibirán pleno apoyo en el desempeño de estas funciones.

OBSERVATORIO COVID-19

NOTAS INFORMATIVAS CES



MEDIDAS DE REGRESO AL LUGAR DE TRABAJO Y EL DERECHO A ABANDONAR EL TRABAJO

11 JUNIO 2020

En lo que respecta a la aplicación/cumplimiento, la HSA tiene la facultad, en virtud de la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo, de asesorar, ofrecer orientación, supervisar, inspeccionar y hacer cumplir las medidas de COVID-19 en un lugar de trabajo. Como parte de su programa de inspección, los inspectores de la HSA proporcionarán asesoramiento y apoyo a los empleadores y trabajadores en la aplicación de las medidas COVID-19 como se establece en el protocolo. Después de una inspección en el lugar de trabajo, el inspector entregará al empleador su informe. El inspector tomará las medidas de aplicación apropiadas que pueden incluir un aviso de mejora y un aviso de prohibición. Los inspectores también tienen la capacidad, con la actual legislación en SST, de cerrar lugares de trabajo que no cumplan los requisitos.

ICTU elaboró un breve vídeo informativo sobre los acuerdos de regreso al trabajo para distribuirlo entre los miembros (disponible en: <https://www.ictu.ie/press/2020/05/18/covid19-return-to-work-safety-protocol/>).

La HSA publicó una serie de plantillas y listas de verificación para "ayudar a los empleadores, propietarios de empresas y gerentes a poner en marcha nuevamente su negocio y a informar a los trabajadores sobre lo que deben hacer para ayudar a prevenir la propagación del Covid-19 en el lugar de trabajo" (disponible en: https://www.hsa.ie/eng/topics/covid-19/return_to_work_safely_templates_and_checklists/return_to_work_safely_templates_and_checklists.html). La Agencia también publicó una guía actualizada sobre el uso de los protectores faciales. Estos documentos se redactaron sobre la base del Protocolo de Seguridad para el Retorno al Trabajo del Gobierno y su objetivo era complementar el Protocolo de Seguridad para el Retorno al Trabajo. Se pidió a los empleadores y a los trabajadores que trabajaran juntos para mantener seguros los lugares de trabajo.

Además, la Autoridad Nacional de Normalización (NSA) de Irlanda publicó una guía práctica consolidada que trata de la identificación y la defensa contra COVID-19. El documento aborda las siguientes tres dimensiones: Cómo defenderse contra la propagación de COVID-19; medidas para gestionar los casos detectados in situ y la recuperación de los procesos y las funciones de la empresa después de la detección.

Italia. El 26 de abril el Primer Ministro italiano Conte esbozó planes para aliviar las restricciones impuestas hace siete semanas para frenar la propagación del coronavirus en el país. Las medidas de flexibilización del bloqueo están incluidas en un decreto publicado el 27 de abril. Las medidas se flexibilizarán a partir del 4 de mayo, permitiendo a las personas visitar a sus familiares en pequeño número y adoptando el distanciamiento físico. Los parques, fábricas y obras de construcción volverán a abrir, pero las escuelas no reiniciarán las clases hasta septiembre. A partir del 27 de abril, se reabrirán las actividades de construcción pública; la construcción privada podrá funcionar a partir del 4 de mayo. Las medidas de facilitación del cierre incluyen: los bares y restaurantes volverán a abrir con servicio de comida para llevar a partir del 4 de mayo - no sólo para reparto como ahora - pero la comida debe ser consumida en casa o en una oficina; se espera que las peluquerías, salones de belleza, bares y restaurantes vuelvan a abrir para el servicio de comida para

OBSERVATORIO COVID-19

NOTAS INFORMATIVAS CES



MEDIDAS DE REGRESO AL LUGAR DE TRABAJO Y EL DERECHO A ABANDONAR EL TRABAJO

11 JUNIO 2020

llevar a partir del 1 de junio; más tiendas minoristas que no hayan abierto ya en virtud de las primeras medidas de facilitación volverán a abrir el 18 de mayo junto con los museos y bibliotecas. Junto con estas medidas, el Gobierno negoció un acuerdo de protocolo con los sindicatos y las organizaciones patronales sobre la salud y la seguridad en el trabajo. Este protocolo es un anexo al Decreto publicado por el gobierno el 26 de abril y es una versión actualizada del primero negociado en marzo. Estas medidas se aplican ahora por ley y conciernen en particular a todos los lugares de trabajo que están en funcionamiento. Las medidas incluidas son: Derecho a la información; acceso a los lugares de trabajo; acceso de proveedores externos; limpieza y saneamiento; higiene personal; equipo de protección personal; uso de espacios compartidos; organización del trabajo (turnos y teletrabajo); se suspenden todas las actividades de formación y reuniones; y vigilancia sanitaria / médicos de planta / representantes de SS y comités de vigilancia para la aplicación del protocolo. Además, los interlocutores sociales del sector de la construcción para las obras de construcción y del sector del transporte y la logística han negociado dos acuerdos de protocolo específicos sobre las medidas de contención de COVID-19.

El Protocolo Tripartito firmado en marzo se actualizó el 26 de abril y se incluyó en el Decreto del Primer Ministro "sobre la fase de recuperación" y fue votado a favor por el Parlamento. El Protocolo fue firmado por las tres confederaciones sindicales italianas, las asociaciones patronales y el Gobierno.

Las empresas que no cumplan las disposiciones consagradas por el protocolo se verán obligadas a suspender sus actividades hasta que se restablezcan las condiciones de seguridad. Los inspectores que detecten el incumplimiento del protocolo por parte de las empresas deberán informar directamente a la prefectura. Los trabajadores que detecten problemas e incumplimientos del protocolo deberán informar de estas situaciones peligrosas a sus representantes de seguridad de los trabajadores, quienes instarán a las empresas a aplicar plenamente el protocolo. En caso de que los empleadores no lo hagan, informarán del caso a los órganos locales competentes (unidades sanitarias locales e inspección laboral).

El protocolo también incluye las situaciones en las que los trabajadores llegan o ya están presentes en el trabajo con fiebre o síntomas de insuficiencia respiratoria: en estos casos se adoptará un protocolo, que se acordará a nivel de la empresa (aislamiento, mascarilla, sin enfermería de la empresa, sin unidad de primeros auxilios, contacto del médico general y de la unidad de salud local competente, que se ocupará de estos trabajadores y los tratará).

Los trabajadores que crean haber estado en contacto con personas infectadas o presuntamente infectadas (las pruebas serológicas por sí solas no son suficientes y nuestro procedimiento prevé que una prueba serológica positiva debe ir necesariamente seguida de un doble frotis) informarán al empleador (que está obligado a garantizar la confidencialidad) y al médico generalista que iniciará el procedimiento para el frotis. Mientras tanto, los trabajadores tomarán licencia por enfermedad y, si el resultado es positivo, se les concederá

OBSERVATORIO COVID-19

NOTAS INFORMATIVAS CES



MEDIDAS DE REGRESO AL LUGAR DE TRABAJO Y EL DERECHO A ABANDONAR EL TRABAJO

11 JUNIO 2020

una licencia por accidente de Covid-19 por el INAIL (Istituto Italiano de Seguridad y Salud en el Trabajo).

Letonia. El gobierno, junto con los interlocutores sociales, acordó en una reunión el 7 de mayo modificar las estrictas medidas vigentes para contrarrestar la propagación del virus COVID-19. El actual estado de emergencia se extenderá hasta el 9 de junio, pero se suavizarán ciertas restricciones. En la mayoría de los casos esto representa una ligera relajación de las restricciones, aunque también hay algunas medidas nuevas, como la exigencia de llevar mascarilla en el transporte público. Las medidas adoptadas van más allá del ámbito laboral y se refieren a la educación y los deportes, los grandes eventos y reuniones, la reapertura de centros comerciales, el transporte y el turismo.

Luxemburgo. El gobierno luxemburgués no consultó suficientemente a los sindicatos luxemburgueses OGBL y LCGB sobre la estrategia de salida del país. Esta falta de diálogo social ha sido criticada por los sindicatos que estaban a favor del tradicional modelo de cooperación tripartita luxemburguesa entre los sindicatos, el gobierno y los empresarios para hacer frente a las consecuencias sociales y económicas resultantes de la crisis de COVID-19.

El Gobierno ha establecido cuatro etapas de desconfiamiento. La primera fase del desconfiamiento se inició el 20 de abril y estableció el uso obligatorio de protección facial en los espacios públicos si no se puede mantener la distancia de seguridad de dos metros. A cada residente se le proporcionaron cinco mascarillas faciales. Algunos sectores (en particular el de la construcción y la jardinería) podían reanudar el trabajo con arreglo a disposiciones muy estrictas en materia de salud y seguridad. Los sindicatos proporcionaron información pertinente a los trabajadores de esos sectores. Se constataron algunas infracciones y violaciones de las disposiciones de salud y seguridad.

La segunda fase de desconfiamiento comenzó oficialmente el 4 de mayo, permitiendo la reanudación de las actividades médicas dentro y fuera del sector hospitalario, y el refuerzo del transporte público.

El 11 de mayo se inició la tercera fase de desconfiamiento, y ahora se permite a ciertas empresas reanudar su trabajo bajo estrictas disposiciones de seguridad y salud. Las siguientes empresas permanecerán cerradas: cines (excepto los cines al aire libre), gimnasios, parques de atracciones, juegos de interior y actividades de entretenimiento, casinos, ferias y exposiciones. En lo que respecta al sector de la restauración, el gobierno ha indicado el 1 de junio como posible fecha de reapertura si se mantienen estrictas disposiciones de seguridad e higiene. La prohibición no se aplica a los servicios de comida para llevar, recogida en coche y de entrega a domicilio. En cuanto a los hoteles, la prohibición ya no se aplicará a las instalaciones de alojamiento. Sin embargo, los restaurantes y bares de los hoteles, excepto el servicio de habitaciones y los servicios de comida para llevar, permanecerán cerrados. Aún no hay fecha para la apertura de pubs y clubes. El gobierno ha anunciado en una conferencia de prensa que planea publicar una

OBSERVATORIO COVID-19

NOTAS INFORMATIVAS CES



MEDIDAS DE REGRESO AL LUGAR DE TRABAJO Y EL DERECHO A ABANDONAR EL TRABAJO

11 JUNIO 2020

lista completa de negocios que no podrán reabrir pronto. Las clases de escuela secundaria, formación profesional, así como las clases individuales de música también se reanudarán el 11 de mayo. La asistencia a las clases sigue siendo voluntaria en este momento.

La cuarta fase de desconfinamiento comenzará probablemente el 25 de mayo. Esto ha sido anunciado a través de una conferencia de prensa y el reglamento no ha sido adoptado oficialmente todavía. Además, las disposiciones para las licencias familiares excepcionales para los trabajadores con hijos de hasta 13 años de edad deben permanecer en vigor, sin embargo, la disposición legal todavía tiene que ser adoptada oficialmente por el gobierno. El Gobierno luxemburgués también ha anunciado su plan de ofrecer pruebas gratuitas a toda la población, así como a los trabajadores transfronterizos. Las pruebas se realizan de forma voluntaria. En teoría, la contención está programada para terminar el 31 de julio de 2020.

En este momento, las fronteras con los países vecinos Francia, Bélgica y Alemania permanecen cerradas. Los trabajadores transfronterizos con formularios firmados por su empleador están autorizados a cruzar. Los tres países vecinos realizan controles fronterizos regulares. Se han reabierto algunos pasos fronterizos que estaban completamente cerrados, sobre todo en la frontera entre Luxemburgo y Alemania. El cierre de las fronteras ha sido criticado por los sindicatos luxemburgueses e interregionales, así como por muchos municipios y políticos luxemburgueses.

Eslovenia. La situación epidemiológica de COVID-19 en Eslovenia está mejorando y muchos trabajadores podrán volver a trabajar en las próximas dos semanas. El Instituto Nacional de Salud Pública preparó varias instrucciones y recomendaciones para apoyar una gestión responsable del contagio en los diferentes sectores y se publican frecuentemente nuevas directrices. Las actividades tratadas por el Instituto hasta ahora son las siguientes: restaurantes; sector alimentario; tiendas y servicios técnicos; servicios de peluquería; servicios de cosmética; transacciones inmobiliarias; realización de trabajos de artesanía y otros servicios y servicios de limpieza de chimeneas en el hogar; librerías y papelería; servicios de masajes; actividades de museos y galerías; tiendas de ropa; bibliotecas; servicios de restauración en terrazas y jardines de verano; servicios de imprenta; relojería; orfebrería y fabricación de llaves; tiendas de calzado; fabricación y reparación de textiles; actividades de calzado y cuero; transporte y desplazamientos al trabajo; y administración pública.

Las recomendaciones incluyen las siguientes medidas: higiene y saneamiento, número máximo de trabajadores por habitación, número máximo de clientes por habitación, distancia social, uso y retirada del equipo de protección individual, pago sin dinero en efectivo, disposiciones especiales para poblaciones de alto riesgo y supervisión de las medidas preventivas, entre otras.

Además, el Ministerio de Salud de Eslovenia preparó directrices no vinculantes para la exclusión de los grupos vulnerables de trabajadores del entorno laboral si no se proporcionan las medidas preventivas específicas de SST a la luz de la epidemia. Estos

OBSERVATORIO COVID-19

NOTAS INFORMATIVAS CES



MEDIDAS DE REGRESO AL LUGAR DE TRABAJO Y EL DERECHO A ABANDONAR EL TRABAJO

11 JUNIO 2020

trabajadores son: las mujeres embarazadas, los trabajadores que toman medicamentos biológicos e inmunosupresores, los trabajadores con enfermedades malignas que siguen una terapia sistémica contra el cáncer (quimioterapia, inmunoterapia, terapia dirigida), los trabajadores que, después de un trasplante de órganos o tejidos, reciben una terapia inmunosupresora, los trabajadores con diabetes no controlada, los trabajadores con enfermedades pulmonares crónicas que han tomado o están tomando cualquier tipo de antídoto sistémico o terapia inmunosupresora (incluida la terapia biológica), trabajadores con presión arterial alta y no controlada, trabajadores con trastornos mentales y de comportamiento graves, trabajadores con otras enfermedades crónicas graves a discreción del profesional de la medicina laboral y según la evaluación de riesgos, y trabajadores mayores de 65 años (si es posible, trabajadores mayores de 60 años).

España. Se han alcanzado varios acuerdos sectoriales entre las organizaciones empresariales y los sindicatos en relación con las medidas organizativas y de seguridad y salud en el trabajo con vistas a la vuelta al trabajo en la fase de desescalada contra el COVID-19. Las organizaciones sindicales esperan un alto nivel de cumplimiento de los acuerdos, aunque los sindicatos están supervisando su aplicación. En algunos sectores, los sindicatos están visitando los centros de trabajo para difundir el acuerdo y verificar su cumplimiento.

Algunos de los acuerdos alcanzados son los siguientes: Medidas de prevención de COVID-19 en la industria de perfumería y cosmética; Guía de acción preventiva COVID-19 para obras de construcción; Guía de acción preventiva COVID-19 para la industria papelera; Guía de acción preventiva COVID-19 para actividades en el sector del metal; Protocolo de protección y prevención de trabajadores para recuperar la actividad industrial y de distribución en el sector de la automoción; Protocolo y guía de buenas prácticas para la protección y prevención de los trabajadores del sector de la alimentación y bebidas durante la crisis sanitaria provocada por COVID-19; Empresas del sector de la imagen personal [Guía de evaluación del riesgo específico por exposición al nuevo coronavirus (SARS-COV-2) y planificación de la actividad preventiva]. Finalmente, se ha llegado a un acuerdo entre los sindicatos más representativos del sector público y la Administración General del Estado para el retorno de los empleados públicos. Las negociaciones en otros sectores están en curso.

Suecia: Las medidas nacionales sobre la vuelta al trabajo después de la pandemia (organización del trabajo y medidas de SST) no se han enfocado hasta ahora, ya que Suecia ha adoptado una manera diferente de combatir la propagación de COVID-19 en comparación con otros países de Europa (hasta ahora no se ha establecido ningún bloqueo). Por lo tanto, las medidas se han centrado en la forma de proteger y prevenir la propagación entre los trabajadores que todavía están trabajando y en organizar el trabajo de la forma más segura posible. Todos los empleadores están obligados a realizar una evaluación de riesgos de conformidad con las normas de la Ley sobre el Entorno laboral. La evaluación de riesgos debe incluir un plan de gestión de cualquier infección o sospecha de infección por COVID-19. La Agencia de Salud Pública de Suecia ha cambiado las directrices para reforzar

OBSERVATORIO COVID-19

NOTAS INFORMATIVAS CES



MEDIDAS DE REGRESO AL LUGAR DE TRABAJO Y EL DERECHO A ABANDONAR EL TRABAJO

11 JUNIO 2020

el equipo de protección de los profesionales de la salud y otros trabajadores que están en primera línea de la crisis. Se ha prestado una mayor atención a la aplicación de la normativa nacional que trata de la higiene básica (SOSFS 2015:10). El Gobierno, en su presupuesto de primavera para 2020, ha incluido cinco presupuestos rectificativos adicionales con propuestas de medidas activas para limitar la propagación y mitigar los efectos económicos en la sociedad.

La central sindical LO exige que se centre la atención en si existe una evaluación de riesgos, la provisión de EPI para la protección de los trabajadores, el equilibrio entre las demandas y los recursos, el apoyo al estrés mental grave que sufren los trabajadores en la primera línea del coronavirus. Otras confederaciones suecas apoyan estas demandas. LO pide que se adopte un enfoque de género en la prevención de la SST, ya que las mujeres representan más del 50 % de los trabajadores en categorías de trabajo altamente expuestas (cuidado personal, limpieza, atención sanitaria, enseñanza y servicio personal). También han destacado la división entre los profesionales que pueden realizar su trabajo desde casa y los que tienen que ir a los lugares de trabajo.

Turquía. El Ministerio de Familia, Trabajo y Servicios Sociales publicó directrices sobre las medidas que deben adoptarse en las obras de construcción como parte de la lucha contra COVID-19. La guía se puso a disposición de los trabajadores y los profesionales de la SST. El Ministerio de Salud de Turquía, en cooperación con los proveedores locales de servicios móviles, ha puesto en marcha una aplicación para seguir el movimiento de los pacientes diagnosticados con el nuevo coronavirus a través de sus teléfonos inteligentes para prevenir nuevas infecciones. La descarga de la aplicación es obligatoria para todos los pacientes con coronavirus confirmados, y los que se descubra que están saliendo de sus casas mediante el rastreo por GPS, recibirán mensajes de texto automatizados y llamadas pidiéndoles que vuelvan a determinadas zonas de cuarentena. Esta aplicación ahora puede ser descargada por todos y recibirán las alertas sobre lugares de riesgo y si contactan con una persona positiva para COVID-19.

* * * *

Esta nota informativa fue elaborada originalmente el 18 de mayo y ha sido actualizada el 28 de mayo y el 11 de junio. La última actualización tiene en cuenta algunas novedades en Irlanda.