

<http://www.cgtcatalunya.cat/spip.php?article13305>



# Comunicat CGT #5: Prevenció de riscos laborals en l'estat d'alarma

- Àmbits d'actuació - Salut laboral / Prevenció de riscos -



Date de mise en ligne : diumenge 22 de març de 2020

---

Copyright © CGTCatalunya.cat - Tous droits réservés

---

Els darrers dies estan arribant moltes consultes sobre l'adopció de mesures de seguretat en els centres de treball i la possibilitat d'aturar l'activitat en alguns d'ells o en algunes dependències a l'empara de l'article 21 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals. Intentem aclarir alguns dubtes.

### La llei ens permet aturar l'activitat d'un centre de treball?

Sí, tot i que com veurem més endavant caldrà tenir presents diverses consideracions. Queda recollit en dues lleis diferents:

#### Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals

*Art 37.3. Cuando en el caso a que se refiere el apartado 1 de este artículo el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, los representantes legales de éstos podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.*

*El acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los Delegados de Prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal."*

#### Estatut dels Treballadors

Artículo 19. Seguridad y salud en el trabajo.

*(...) Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por los representantes de los trabajadores, por mayoría de sus miembros. Tal acuerdo podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los delegados de prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal. El acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada".*

### Qui pot aturar l'activitat productiva?

En primer lloc, la **representació legal dels treballadors** (comitè d'empresa, junta de personal o delegats de personal) per **decisió majoritària**. Si no hi ha hagut temps perquè es reuneixi la representació legal dels treballadors, també la poden prendre els/les delegades de prevenció, també per decisió majoritària.

Legalment, no poden fer-ho ni una minoria de la representació legal dels treballadors, ni una minoria dels delegats de prevenció ni una secció sindical.

En teoria, també la podria promoure un/a treballador/a afectat pel risc concret que motiva l'aturada. No obstant, d'entrada no és aconsellable fer-ho pels requeriments que es detallen a sota.

### Segons la llei, quan es pot paralitzar l'activitat productiva?

La llei (art. 4.4 de la PRL) estableix la necessitat que es donin dos supòsits:

- ▶ **Un risc greu.** La gravetat ha de ser real i demostrable. Això darrer és important, no es pot basar en rumors o suposicions i s'ha de poder demostrar davant Inspecció de Treball mitjançant documents o testimonis fiables.
- ▶ **Que el risc sigui imminent.** És a dir, que pugui causar un dany imminent als/les treballadores. No obstant, també inclou que el dany es pugui manifestar més endavant en el temps, però que sigui conseqüència d'un risc actual, com podria ser l'exposició a amiant o a altres agents tòxics al centre de treball.

Una de les aplicacions típiques d'aquesta potestat és aturar una maquinària defectuosa que pot posar en risc els treballadors/es que la fan servir.

### I la paralització de l'activitat productiva relacionada amb el COVID-19?

**L'existència de la pandèmia del COVID-19 no és causa legal suficient per aturar la producció en una empresa.** És necessari poder demostrar que al centre de treball hi ha un risc concret d'infecció per als treballadors/es.

A nivell més concret, sobre els casos en què es pot aplicar, com que és una situació nova, no hi ha precedents jurídics encara. No obstant, la seva aplicació podria ser:

- ▶ **Paralització de centres de treball** sencers per incompliments greus preventius per part de l'empresa que comportin un risc greu i imminent a tots els treballadors
- ▶ **Paralització d'activitats productives concretes**, ja sigui una zona del centre de treball o tasques concretes, sense aturar el conjunt d'activitat de l'empresa
- ▶ Paralització d'un espai determinat del centre de treball on hi ha hagut casos de positius i confinament dels treballadors que hi han estat en contacte durant períodes importants amb possible càrrega viral.
- ▶ Reducció del nombre de treballadors en un espai per complir el **requisit de distància mínima** entre persones.

És important tenir present que el decret que declara l'estat d'alarma determina que alguns sectors, fonamentalment de l'àmbit de la sanitat, no poden paralitzar la seva activitat productiva.

### L'absència d'EPIS pot comportar la paralització de l'activitat productiva?

En el cas concret de la crisi del coronavirus, no hi ha jurisprudència sobre en quins supòsits es podria aplicar la paralització per aquesta causa. El document de Criterio Operativo nº 102/2020 de la Direcció de l'Organisme Estatal d'Inspecció de Treball i Seguretat Social fixa uns requeriments en funció del grup de risc que consideren i que en general són poc exigents en la majoria d'activitats. Caldrà analitzar bé cas a cas, ja que aquest criteri operatiu fixat pel govern no beneficia la possibilitat de paralització automàtica per absència d'EPIS, per exemple. Dependrà de la naturalesa de l'activitat i de la situació detectada.

La manca de respecte de les mesures de distància entre treballadors/es o l'existència d'un treballador/a contagiats amb qui es pugui argumentar un contacte de risc podria ser un argument per enviar al confinament les persones implicades.

**No obstant, és important analitzar bé cada situació. Moltes empreses estan intentant escatimar recursos de prevenció o mantenir centres de treball operatius malgrat indicis de treballadors/es contagiats per la malaltia. Si bé els criteris d'Inspecció no ens afavoreixen gaire, la pressió sindical dins del centre de treball pot obligar a l'empresa a emprendre mesures que en un inici era reticent a implementar.**

### Com es fa una paralització d'activitat?

S'han de fer dues passes:

- ▶ Comunicar-ho immediatament a l'empresa
- ▶ Donar trasllat a Inspecció de Treball. Aquí caldrà aportar tots els elements que puguin recolzar la decisió presa. Sobre el paper, Inspecció de Treball té 24 hores per validar la paralització i, en aquest cas, no es podrà reprendre l'activitat fins que es resolguin les causes que han motivat l'aturada. En la situació actual, Inspecció de Treball difícilment podrà complir el termini de 24 hores, fet que motivarà fàcilment que la paralització s'allargui més temps abans de la seva validació

### I si Inspecció de Treball no valida la paralització de la producció?

Els/les responsables de l'aturada són la representació legal dels treballadors o els/les delegades de prevenció que l'han decidida, no els treballadors/es que l'han acatada. Els delegats/des (al Comitè, Junta o de personal) que l'han decidit no podran patir cap perjudici d'aquesta actuació preventiva al servei de la salut laboral dels seus companys, a no ser que es demostrés la seva actuació amb «mala fe» o «negligència greu», o la inexistència del risc greu i imminent al"legat, que podria suposar una denúncia per danys i perjudicis per part de l'empresari.

## Comunicat CGT #5: Prevenció de riscos laborals en l'estat d'alarma

---

Si la decisió l'ha pres un treballador/a o un grup de treballadors/es sense protecció legal, poden patir represàlies per part de l'empresari, fins i tot l'acomiadament.

**En el cas que s'opti per la paralització de l'activitat utilitzant l'article 21 de la RLT, és important abans consultar amb el sindicat per evitar possibles represàlies.**

Com hem dit, l'acció sindical pot ser també un mitjà eficaç per tractar d'aconseguir les mesures que l'empresari no vol emprendre. Per això és imprescindible potenciar l'acció col·lectiva, la secció sindical dins l'empresa i la comunicació fluïda amb el sindicat.

+ Info:

<https://cgt.org.es/panel/las-relaciones-laborales-en-la-crisis-del-covid-19-y-nuestros-derechos-como-personas-trabajadoras/>

<https://www.cronda.coop/es/Blog-Tismi/Noticies/El-dret-a-la-paralitzacio-de-l-activitat-productiva-per-risc-greu-i-imminent>

<a href='http://www.cgtcatalunya.cat/IMG/pdf/4\_6035126759727302222.pdf' title='PDF - 333.1 kB' type='application/pdf'>

