

Lídia Cortés Quintana

**SIMULACIÓN DE UN PROCESO ORDINARIO
LABORAL**

TRABAJO DE FIN DE GRADO

Dirigido por Montserrat Aumatell Arnau

**Doble titulación en Derecho y Relaciones Laborales y
Ocupación**



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

Tarragona

Curso 2020 – 2021

Este TFG se ha desarrollado en la modalidad de:

☐ **Treball de recerca**

☒ **Simulación judicial**

☐ **Dictamen – Informe**

☐ **APS**

☐ **TFG vinculado a prácticas externas**

RESUMEN

La prevención de riesgos laborales es un tema de actualidad que debe estar cada vez más presente en el día a día. La seguridad de los trabajadores es de vital importancia para el buen funcionamiento de una empresa.

Constituye un deber del empresario el hecho de velar y proteger a sus empleados, no obstante, también éstos deben acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que provengan de la dirección de la empresa.

Como consecuencia de la pandemia mundial sufrida a raíz del COVID – 19, la protección y medidas de seguridad han tenido que ampliarse, puesto que el riesgo era mayor. Específicamente, hay un colectivo de trabajadores considerados como “especialmente sensibles”, y debido a su condición, requieren de una especial atención y protección individualizadas.

A continuación, se desarrollará un conflicto entre una empresa y la representación legal de los trabajadores, por una demanda de suministro de equipos de protección individual concretos. Este trabajo está enfocado desde la perspectiva de la defensa de los trabajadores, por lo que se velará por su seguridad y sus intereses particulares.

RESUM

La prevenció de riscos laborals és un tema d'actualitat que ha d'estar cada cop més present en el dia a dia. La seguretat dels treballadors és de vital importància pel bon funcionament d'una empresa.

Constitueix un deure de l'empresari el fet de vetllar i protegir als seus treballadors, no obstant, també aquests han d'acatar i complir les ordres i instruccions que provenen de la direcció de l'empresa.

Com a conseqüència de la pandèmia mundial patida arran de la COVID – 19, la protecció i mesures de seguretat han hagut d'ampliar-se, donat que el risc era major. Específicament, hi ha un col·lectiu de treballadors considerats com “especialment sensibles” i per la seva condició, requereixen d'una especial atenció i protecció individualitzades.

A continuació, es desenvoluparà un conflicte entre una empresa i la representació legal dels treballadors, per una demanda de subministrament d'equips de protecció individual concrets. Aquest treball està enfocat des de la perspectiva de la defensa dels treballadors, per la qual cosa es vetllarà per la seva salut i interessos particulars.

ABSTRACT

The prevention of occupational hazards is a topical issue that must be increasingly present in everyday life. The safety of employees is of vital importance for the smooth running of a company.

It is the duty of the employer to protect his employees, but they must also comply with the orders and instructions given by the company management.

As a result of the global pandemic caused by COVID - 19, protection and security measures had to be extended, as the risk was higher. Specifically, there is a group of workers who are considered to be "particularly sensitive" and, due to their condition, require special individualised attention and protection.

In the following, a conflict between a company and the workers' legal representatives will be developed, due to a demand for the supply of specific personal protective equipment. This work is approached from the perspective of the defence of the workers, so that their safety and their particular interests will be looked after.

ÍNDICE

SIGLAS Y ABREVIATURAS	6
INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO I: ANÁLISIS DE LOS ESCRITOS.....	8
1. ACTA DE CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE EMPRESA.....	8
2. COMUNICACIÓN INICIAL	8
3. PAPELETA DE CONCILIACIÓN	9
4. ACTA DE ASAMBLEA EXTRAORDINARIA	10
5. APUD ACTA	10
6. DEMANDA JUDICIAL.....	10
7. CONCLUSIONES DEL JUICIO ORAL	11
8. INFORMES MÉDICOS.....	12
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....	12
CONSIDERACIONES FINALES.....	13
BIBLIOGRAFÍA	14
ANEXOS: ESCRITOS DEL PROCEDIMIENTO	16
ANEXO I: ACTA DE CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE EMPRESA	16
ANEXO II: COMUNICACIÓN INICIAL.....	18
ANEXO III: PAPELETA DE CONCILIACIÓN	24
ANEXO IV: ACTA DE ASAMBLEA EXTRAORDINARIA	30
ANEXO V: APUD ACTA.....	32
ANEXO VI: DEMANDA JUDICIAL	34
ANEXO VII: CONCLUSIONES DEL JUICIO ORAL	52
ANEXO VIII: INFORMES MÉDICOS	54

SIGLAS Y ABREVIATURAS

Art.	Artículo
EPI	Equipo de Protección Individual
LOPJ	Ley Orgánica del Poder Judicial
LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales
S.L.U.	Sociedad Limitada Unipersonal
TES	Trabajadores Especialmente Sensibles
TFG	Trabajo de Fin de Grado

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como tema principal la prevención de riesgos laborales, pudiendo definirse como *el conjunto de normas encaminadas a promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores*, y cuyo objetivo primordial radica en la identificación de las causas que originan un peligro o riesgo que debe erradicarse o, si no fuere posible, limitarse y disminuirse tanto como se pueda, mediante la evitación del mismo a través de los equipos de protección individual o colectivos.

Concretamente, el presente TFG se ha desarrollado entorno a una problemática relacionada con los equipos de protección individual. El supuesto que se ha elaborado, como punto de partida, por parte de mi compañero y por mí misma, suponía la existencia de una empresa, representada por mi compañero, a la que se atañía la entrega de un conjunto determinado de EPIS, reclamados por la representación de los trabajadores, asistidos por esta parte.

Específicamente, se trataba de una empresa de limpieza sita en Tarragona (*NETEGES TARRACO, S.L.U*), con una plantilla de sesenta y cinco trabajadores. No obstante, de entre los mismos, destacaba un colectivo formado por cuatro empleados, considerados como “trabajadores especialmente sensibles” o *TES*, según la definición ofrecida por el art. 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (LPRL).

Así pues, debido a la especial atención que demandaba dicho colectivo, por mostrarse notablemente más sensible y afecto a su entorno de trabajo, era preciso contar con una protección específica y especializada para los mismos.

He aquí donde surge la controversia, puesto que la empresa alega la correcta protección de la totalidad de su plantilla, teniendo especial consideración por el mentado colectivo, mientras que, los trabajadores, concretamente, la representación legal de los mismos (Comité de Empresa), no cree oportunas ni veraces las afirmaciones de la mercantil, es más, exige una protección aún mayor para el colectivo de *TES*. Por ello, da inicio un conflicto suscitado entre la empresa y los trabajadores, que tiene como objeto el requerimiento de entrega de EPIS especializados y concretos.

CAPÍTULO I: ANÁLISIS DE LOS ESCRITOS

1. ACTA DE CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE EMPRESA

Para dar comienzo al desarrollo del TFG, una vez mi compañero y yo elaboramos el supuesto de hecho, la tutora nos facilitó un itinerario con los escritos que le correspondían a cada parte según el rol adoptado.

En primer lugar, debido a que mi parte consistía en la defensa de los intereses de los trabajadores afectados, debía determinar qué organismo dentro de la propia empresa estaría al mando. Por una mera cuestión de plantilla, por los sesenta y cinco trabajadores que tenía la empresa, cabía la posibilidad de que la misma tuviera constituido un Comité de Empresa, con un total de cinco trabajadores.

Así pues, para demostrar los integrantes que formaban parte de dicho Comité, la fecha de constitución del mismo, la atribución de las funciones de Presidente y/o Secretario, entre otras, tuve que elaborar el acta de constitución del Comité. Ésta serviría para acreditar, a su vez, la legitimación activa de su Presidente, el Sr. Ignacio Torralba y Duch, para promover el litigio (conflicto colectivo con vulneración de derechos fundamentales). Por consiguiente, dicha acta fue aportada como documento adjunto a la demanda judicial, para corroborar la constitución del Comité de Empresa. Asimismo, se encuentra adjunta en el Anexo I del presente TFG.

2. COMUNICACIÓN INICIAL

Realmente, el primer documento redactado consistió en una comunicación inicial vía interna, en la que el Comité de Empresa, aunque firmando el Presidente, reclamaba la entrega de ciertos EPIS que echaba en falta para una completa y total protección del colectivo de trabajadores afectado (TES).

En la comunicación, básicamente, puse de manifiesto los problemas fundamentales que justificaban la petición de entrega y suministro de EPIS, tales como, una incorrecta e indebida protección del puesto de trabajo, un riesgo mayor respecto al del resto de la plantilla que, por tanto, no quedaba cubierto con los equipos proporcionados por la empresa y, sobre todo, el reitero de la especial atención que demandaba el mentado colectivo.

No obstante, dicho escrito no fue al uso, puesto que no fue una simple petición de entrada y registro de EPIS mediante un formulario, sino que consistió en la comunicación y puesta en conocimiento del empresario de un problema mayor que requería de su especial atención y dedicación.

El objetivo principal de la comunicación, al realizarla vía interna, era solucionar la controversia, sin necesidad de recurrir a procedimientos posteriores, más largos y costosos. No obstante, para dar juego al TFG, se acordó la no llegada a un acuerdo, es decir, que la empresa no aceptara la petición realizada y, por tanto, se debiera pasar, necesariamente, al siguiente paso.

Para cualquier aspecto relativo al contenido del escrito me remito al Anexo II, donde se encuentra adjunta la comunicación inicial realizada por el Comité de Empresa, dirigida a la mercantil.

3. PAPELETA DE CONCILIACIÓN

Antes de llegar a los tribunales, al procedimiento judicial, era preciso intentar una conciliación previa con el empresario para llegar a un acuerdo. Para ello, empleé el formulario facilitado por la Generalitat (Departament de Treball, Afers Socials i Famílies) y rellené los espacios con los datos e informaciones que habíamos inventado para nuestro caso.

Además, el contenido de la demanda de conciliación, respecto al “expongo” y “solicito” debía ser bastante idéntico al que, posteriormente, regiría en la demanda, puesto que todo aquello que no se planteara en la conciliación, no podía alegarse con posterioridad.

A continuación, una vez formulada la papeleta de conciliación, debíamos recibir la correspondiente acta del CMAC con un acuerdo de “no avenencia”. Con ello, conseguíamos alargar el procedimiento y poder dar más juego a ambas partes.

4. ACTA DE ASAMBLEA EXTRAORDINARIA

Este escrito se realizó únicamente con el fin de acreditar que los trabajadores decidieron, conjuntamente, elevar el conflicto a los tribunales y, por consiguiente, designar al Letrado que entraría en escena para la correspondiente asistencia jurídica, puesto que, hasta este momento, todos los documentos aportados, a excepción de la papeleta de conciliación, estaban firmados y redactados por el Comité de Empresa, concretamente, por su Presidente (el Sr. Ignacio Torralba y Duch).

En esta acta extraordinaria se decidió, por parte de toda la plantilla, elevar el conflicto a los tribunales, es decir, entrar de lleno en un procedimiento judicial para el que era necesaria la presencia de abogado. A partir de este instante, todos los documentos posteriores irían firmados por mí misma, como Letrada.

5. APUD ACTA

El *apud acta* es un documento, anterior a la demanda, y posterior a la decisión de los trabajadores de elevar el conflicto, mediante el cual se me conferían los poderes requeridos y necesarios para actuar en nombre y representación de los trabajadores de la mercantil. Concretamente, dicho acto jurídico documentado de apoderamiento, cumple la función de otorgar la facultad de representación en un proceso.

6. DEMANDA JUDICIAL

En este momento, se llega al punto álgido del trabajo y del proceso: el momento de la demanda. Sin duda, el escrito más complicado de todos. En él debía constar, concreta y específicamente, las peticiones exactas que exigía.

En la demanda, desde mi rol defensor de los trabajadores especialmente sensibles, debía velar por conseguir el mayor grado de satisfacción de sus requerimientos. Por ello, necesitaba argumentar y justificar cada medida y cada demanda que peticionara, puesto que, con ello, tenía que conseguir el pronunciamiento más favorable posible.

Por ello, recurrí a leyes estatales que fundamentasen mi solicitud, tales como la LPRL, también a procedimientos de actuación aprobados mediante Real Decreto con especial motivo del COVID. En el ámbito internacional, apelé a Directivas, Convenios Internacionales y jurisprudencia, principalmente, del Tribunal Supremo. A través de estas fuentes normativas, de carácter nacional e internacional, mi finalidad era buscar argumentos sólidos que refutasen y ratificasen mis peticiones y demandas.

7. CONCLUSIONES DEL JUICIO ORAL

La realización de las conclusiones del juicio oral fue desde una perspectiva hipotética, por lo que, mi compañero y yo, tuvimos que ponernos de acuerdo sobre qué pruebas se iban a practicar en el juicio que, supuestamente, ya se había realizado, y qué resultado habían proporcionado las mismas.

Por ello, el escrito está basado en la prueba practicada durante el juicio oral, es decir, consiste en la valoración de la prueba. Al ser una simulación, la cantidad de material probatorio a aportar se veía restringida y limitada. Además, por el tipo de supuesto planteado, la única prueba que se veía factible y adecuada era la documental y, en su caso, la pericial. Por mi parte, tan solo aporté en la demanda los documentos que ya he citado anteriormente, para los cuales me remito a los anexos del presente trabajo para mayor concreción y, como extra, aporté los informes médicos de los empleados correspondientes, los cuales desarrollaré en el siguiente apartado.

En resumen, las conclusiones, como su nombre indica, tienen la finalidad de hacer un breve resumen de por qué considera la parte que su petición se encuentra fundamentada, pero, esta vez, en base a la prueba que se acaba de practicar en el juicio. No obstante, dichas conclusiones se realizan de forma oral, aunque, para la simulación se han elaborado por escrito, para que puedan ser evaluadas.

8. INFORMES MÉDICOS

Finalmente, la prueba documental aportada por esta parte el día del juicio oral consistió únicamente en los informes médicos que corroboraban y, a su vez, ratificaban, las patologías que adolecían los empleados afectados por el litigio.

Para ello, me basé en informes médicos reales propios y, tan solo tuve que inventarme los datos y seguir la misma estructura.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

Al tratarse de un TFG en simulación de juicio, para la realización del trabajo se ha precisado de la elaboración del supuesto de hecho, así como de la redacción de varios escritos que, siguiendo un orden, iban aconteciendo según el curso natural del procedimiento.

Tal y como se ha indicado, mi compañero, Álvaro y yo misma, elaboramos el supuesto de hecho del cual partiríamos. A raíz de ello, la tutora nos facilitó el itinerario de lo que iba a ser nuestro TFG, es decir, nos dio las pautas de qué escritos y documentos debía realizar cada parte. No obstante, a medida que íbamos avanzando, iban surgiendo nuevos documentos que se salían de lo establecido desde un inicio, por ejemplo, el *apud acta*, los informes médicos o las actas de los trabajadores.

Es importante destacar que, en todo momento, la comunicación entre mi compañero y yo era fluida, puesto que, al ser una simulación debía estar todo pactado y ambas partes debíamos estar informadas del procedimiento que estaba llevando a cabo el otro, así como de los argumentos, justificaciones y pruebas que iba a emplear en el transcurso del proceso.

CONSIDERACIONES FINALES

En resumen, este TFG, realizado en modalidad de simulación de juicio, ha pretendido plasmar, de la forma más fiel posible, un procedimiento ambientado en una reclamación de EPIS, teniendo en cuenta la situación actual y la escasez de recursos de que se disponía. En todo momento, ha primado el acuerdo y la comunicación entre los integrantes del trabajo, puesto que era pieza clave y fundamental para conseguir un buen resultado.

Como valoración final a este trabajo, considero que ha estado interesante de realizar, puesto que, nos ha servido como un pequeño acercamiento a lo que es un proceso laboral real, es decir, no solo basado en la teoría que hayamos podido tratar a lo largo de la carrera. No obstante, para hacerlo más realista, podríamos habernos ceñido a un cronograma, debiendo cumplir con unos plazos de entrega y lograr así, mayor veracidad en el proceso. Ello no ha sido posible puesto que, en mi opinión, era un trabajo y un supuesto muy denso y con multitud de aspectos que cubrir. Considero que este tipo de procedimientos resultan complicados para simularlos en un TFG, puesto que la cantidad de prueba documental, pericial y/o testifical a aportar es abismal y, en según qué momentos, ha resultado difícil abarcar este aspecto. Además, era un procedimiento que se salía de lo habitual, puesto que, según nos informamos debidamente mi compañero y yo, y como comentamos también con la tutora, en un alto porcentaje de casos, se hubiera solucionado con la intervención de la Inspección de Trabajo, evitándonos así, el procedimiento judicial posterior.

No obstante, la valoración general que hago del conjunto del trabajo es positiva porque considero que, aunque quizás no hayamos cumplido con un *timing* estricto y ceñido, la cantidad de horas dedicadas a la elaboración de todos y cada uno de los escritos, así como las tutorías realizadas, la lectura e información detallada de documentos, leyes, protocolos y demás particularidades ha sido bastante como para lograr el resultado alcanzado.

Considero que la metodología de simulación de juicio es mucho más práctica que otras modalidades, aunque también creo que es más complicada, puesto que consiste en enfrentarse a la redacción de ciertos documentos que nunca habíamos elaborado y, por ello, representa un nivel de dificultad mayor.

BIBLIOGRAFÍA

Convenio Colectivo de trabajo del sector de la limpieza de edificios y locales de Cataluña para los años 2017 a 2021.

Convenio nº 155 de la Organización Internacional del Trabajo, de 22 junio de 1981, ratificado por España el 26 de julio de 1985.

Directiva marco 89/391 (CEE), de 12 junio 1989, sobre aplicación de medidas para promover la mejora de seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

“Equipos de protección individual (EPI). Aspectos generales sobre su comercialización, selección y utilización”. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ministerio de Trabajo e Inmigración.

“Guantes de protección química”. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 4 de marzo de 2020.

“Guía de Prevención de Riesgos Laborales”. Unión Sindical Obrera, Madrid.

“La tutela de los trabajadores especialmente sensibles a los riesgos en el desarrollo de su relación laboral”. PECVNIA, 2008.

Ley 31/1995, de 8 noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Ley 36/2011, de 10 octubre, de la Jurisdicción Social.

“Manual para la prevención de riesgos laborales en el sector de la limpieza”. FADE (Federación Asturiana de Empresarios), 2012.

“Prevención de riesgos laborales en las actividades de limpieza”. MC MUTUAL, Mutua colaboradora con la Seguridad Social, número 1, 2008.

“Procedimiento de Actuación para los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2”, actualizado a fecha de 15 de febrero de 2021.

“Procedimiento de Actuación para los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2”. Gobierno de España, Ministerio de Trabajo y Economía social, de 8 de junio de 2020.

“PRL y protocolos en los centros de trabajo ante el COVID-19”. Unión Sindical Obrera, USO, a 23 de abril de 2020.

Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.

Real Decreto 664/1997, de 12 mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.

Real Decreto 773/1997, de 30 mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Barcelona (Sala de lo Social), de 22 de julio de 2013.– Recurso de núm. 6134/2012.

Sentencia nº 60/2020, del Juzgado de lo Social de Teruel, de 3 de junio de 2020.

“Trabajadores especialmente sensibles: concepto y obligaciones empresariales en materia preventiva”. Confederación Española de Organizaciones Empresariales, CEOE, 2020.

ANEXOS: ESCRITOS DEL PROCEDIMIENTO

ANEXO I: ACTA DE CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE EMPRESA



Comité de Empresa



ACTA DE CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE EMPRESA DEL PERSONAL DE LIMPIEZA – EMPRESA *NETEGES TARRACO, S.L.U.*

MIEMBROS:

Sr. Roberto Carlos Valverde Ortiz (CC.OO.)
Sra. M^a del Carmen Jiménez Blas (CC.OO.)
Sr. Ignacio Torralba y Duch (CC.OO.)
Sra. Joaquina Hidalgo Domínguez (UGT)
Sr. Mariano López Parejo (UGT)

En la ciudad de Tarragona, a 18 de enero de 2020, y cuando son las 10:00 horas, se reúnen los miembros electos de la empresa *NETEGES TARRACO*, que al margen se relacionan, con **carácter extraordinario** y el siguiente orden del día:

- 1º. Constitución del Comité de Empresa.**
- 2º. Elección de los cargos de Presidente y Secretario.**
- 3º. Aprobación del Reglamento de Procedimiento.**

1.- CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE EMPRESA. Queda constituido el presente Comité de Empresa, una vez finalizado el correspondiente proceso electoral, quedando formado por cinco representantes; tres de CC.OO. y dos de UGT, los cuales restan anexados al margen, según el resultado de las Elecciones Sindicales celebradas el pasado día 4 de diciembre de 2019.

2.- ELECCIÓN DEL CARGO DE PRESIDENTE/A y SECRETARIO/A. Para la elección de cargos, por parte de CC.OO. se presenta una propuesta:

- Presidente: Ignacio Torralba y Duch
- Secretario: Roberto Carlos Valverde Ortiz

Tan solo se presenta la precitada propuesta de candidaturas por parte de las diferentes Secciones Sindicales, y al no haber ninguna oferta más, se procede a su votación, obteniendo ambos candidatos los siguientes resultados:

A favor: 4

En contra: 1

Abstenciones: 0

Por tanto, como única propuesta y aceptada por mayoría de los intervinientes, quedan elegidos:

Presidente: Ignacio Torralba y Duch

Secretario: Roberto Carlos Valverde Ortiz

3.- APROBACIÓN DEL REGLAMENTO DE PROCEDIMIENTO. Se procede a la lectura del reglamento de funcionamiento interno del Comité de Empresa, el cual queda aprobado por unanimidad de los asistentes. Así pues, queda en vigor el Reglamento de Procedimiento del Comité de Empresa aprobado en fecha 20/12/2019. Se adjunta copia del mismo a la presente acta.

La presente acta es aprobada por unanimidad de los presentes.

Y cuando son las 11:00 horas del día arriba indicado, se levanta la sesión sin más asuntos que tratar.



El Presidente de la Reunión



El Secretario de la Reunión

ANEXO II: COMUNICACIÓN INICIAL

A NETEGES TARRACO

D. IGNACIO TORRALBA Y DUCH, mayor de edad, con DNI 39685146 – B, Número de Afiliación 123456789 0, con domicilio en Avenida Cataluña, 36, 1º-A, 43003, TARRAGONA, en representación del Comité de Empresa, comparece y atentamente **EXPONE** los siguientes:

HECHOS

PRIMERO.– DEL PERSONAL CONSIDERADO DE RIESGO. Que la empresa tiene en plantilla a cuatro personas consideradas y reconocidas como **trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos**, de ahora en adelante **TES**, con la relación siguiente:

RIESGO/PATOLOGÍA	Nº TRABAJADORES AFECTADOS
HTA (hipertensión arterial)	2
Enfermedad pulmonar crónica	1
Síndrome de Sensibilidad Química Múltiple (SQM)	1
TOTAL	4

Tabla 1. Relación cuantitativa genérica entre patologías – trabajadores afectados.

SEGUNDO.– DEL RECONOCIMIENTO DE LOS TES. Que los trabajadores considerados como “especialmente sensibles” lo son en virtud de reconocimientos y certificaciones suscitados en diversos momentos temporales, según el momento de nacimiento de “la característica personal o estado biológico” concreto, según indica el artículo 25 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

TERCERO.– DE LA SITUACIÓN DE PROPAGACIÓN POR CONTAGIO DEL SARS–COV–2. Que, es de notoria apreciación que han aumentado notablemente los riesgos para la salud de los precitados trabajadores por la alta transmisibilidad del SARS–CoV–2, y por este motivo se requiere la adopción de medidas que ofrezcan una mayor protección, para garantizar en todo momento la seguridad total del mentado colectivo de trabajadores, los cuales demandan una mayor atención y un nivel de protección superior respecto al resto.

CUARTO.– DE LA VALORACIÓN DE LOS RIESGOS. Que, el personal de limpieza, aunque para el caso que aquí nos ocupa, el colectivo de *TES* está incluido en el grupo de “**exposición de bajo riesgo**”, en base a los escenarios de riesgo de exposición al coronavirus en el entorno laboral que se plantean mediante el “*Protocolo de Actuación para los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales frente a la exposición al SARS–CoV–2*”, actualizado a 8 de junio de 2020, emitido por el Ministerio de Sanidad en colaboración con diversos entes y organismos que se detallan en el mismo documento.

Que, no obstante, el mismo redactado apunta que todos aquellos puestos de trabajo que se incardinan en dicho escenario se verán obligados a proveerse de “**componentes de EPI de protección biológica**” en función de la evaluación específica del riesgo en cada caso concreto.

Que, como se ha indicado anteriormente, el colectivo de riesgo formado por los trabajadores especialmente sensibles requiere de una especial atención y dedicación a la hora de valorar los riesgos a los que se exponen, los cuales serán mayores que el resto.

QUINTO.– DE LA CRECIENTE ACTIVIDAD DE LA EMPRESA. Que, dentro de los lindares de clasificación de la actividad de la empresa, recientemente se observa un aumento de la contratación con centros hospitalarios y/u otras dependencias del sector sanitario. Por lo que, en dicha situación, los trabajadores están en constante contacto con material sanitario, residuos con altas probabilidades de estar contaminados u otros objetos o sustancias que pueden actuar como vectores pasivos en la transmisión de infecciones.

SEXTO.– DE LA SOLICITUD DE UNA EVALUACIÓN DE RIESGOS. Que, se tenga a bien realizar, con la mayor celeridad posible, una evaluación de riesgos, contando con la participación de este Comité de Empresa, para adecuar o modificar las condiciones de trabajo a las necesidades del colectivo de *TES*.

SÉPTIMO.– DE LA RELACIÓN DE LOS EPIS REQUERIDOS. Que, concretamente se requiere entrega periódica de los siguientes Equipos de Protección Individual (EPI):

1.- Protección ocular, integrada por pantallas faciales y gafas de montura integral.

2.- Guantes de protección.

3.- Mascarilla de carbón activo específica para el trabajador con SQM.

OCTAVO.– DE LA PROTECCIÓN OCULAR. Que, como consecuencia de la alta propagación del virus, es preciso contar con pantallas faciales certificadas y homologadas en base a la norma **UNE-EN 166:2002 para la protección ante líquidos** (campo de uso 3: gotas de líquidos).

Que, se hace necesaria la toma de medidas de protección ocular y facial mayores que las habidas, puesto que se presencia un **riesgo de contaminación de las mucosas** a raíz de salpicaduras o gotas que pueden impactar directa o indirectamente en los trabajadores.

Que, recientemente, un porcentaje de la actividad de la empresa ha estado focalizada en la **limpieza de centros de atención primaria y consultas médicas privadas**, así como **dependencias de varios hospitales**, donde se evidencian posibilidades mayores de entrar en contacto con el SARS-CoV-2. Asimismo, en los citados espacios, así como en otros frecuentados habitualmente, pueden sucederse vertidas o salpicaduras de productos químicos o de agentes biológicos que pueden ocasionar un grave peligro de contaminación ocular.

Que, los *TES* forman parte de un colectivo de riesgo que los hace **más vulnerables ante factores aparentemente inocuos** para el resto del personal, con lo cual provoca que estén más expuestos al coronavirus. Éstos poseen una respuesta inmune deficitaria, la cual puede favorecer un contagio más rápido, por el hecho de tener las defensas debilitadas. No obstante, esta situación puede minorarse notable y exitosamente con el adecuado cuidado y atención a través de los Equipos de Protección Individual que se reclaman, cuyo uso evitaría y disminuiría notablemente el riesgo de contagio existente.

Que, este puesto de trabajo es **propenso a sufrir salpicaduras** por el estrecho contacto y exposición que mantiene el personal respecto a sustancias tóxicas y nocivas y/o agentes biológicos. Es por esta razón que se solicita la **PANTALLA FACIAL** para el antedicho grupo de trabajadores, cuya protección conjunta de ojos y rostro ofrecería mayor efectividad que solamente una protección ocular simple.

Que, **el personal especialmente sensible NO cuenta con mascarillas autofiltrantes** (FFP2, FFP3 o equivalente), las cuales ofrecerían un nivel de protección respiratoria más elevado frente al virus. Por el contrario, **se les ha dotado de mascarillas quirúrgicas (UNE – EN 14683), las cuales no son un EPI, sino que forman parte de la categoría de Producto Sanitario (PS)**, en virtud de lo establecido en el artículo 2 del Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, cuando dictamina que **un EPI debe ofrecer protección al portador del mismo**, pero las mascarillas quirúrgicas cumplen la función de proteger a todo aquel que rodea a quien lleva la mascarilla. Es decir, el porcentaje de protección frente a posibles salpicaduras de fluidos biológicos es menor, y por ello, se requiere la pantalla facial, cuyo uso aumentará el nivel de seguridad y disminuirá el riesgo de contagio, al mismo tiempo que reducirá el riesgo de contaminación directa a los ojos por salpicaduras de líquidos o fluidos.

Que, atendiendo a la vulnerabilidad que presenta dicho colectivo se solicitan asimismo GAFAS DE PROTECCIÓN DE MONTURA INTEGRAL, homologadas de acuerdo con la normativa UNE – EN 166 (protección individual de los ojos), incidiendo en el campo de uso número 4, por acentuar la protección de partículas gruesas, admitiendo ventilación indirecta.

Es preciso contar con un sistema de ventilación adecuado, para evitar la intromisión de ciertos agentes presentes en el aire o partículas que pudieren traspasar y contagiar las mucosas.

NOVENO.– DE LOS GUANTES DE PROTECCIÓN. Que, las características del lugar de trabajo evidencian la necesaria protección contra productos químicos y/o microorganismos peligrosos empleados en la ejecución de labores rutinarias y asiduas, de forma que, se requiere la puesta a disposición del personal mentado de GUANTES DE PROTECCIÓN debidamente homologados en base a la norma UNE – EN ISO 374.5:2016.

Que, la actividad de limpieza y desinfección desarrollada por la empresa no requiere de gran destreza técnica ni manual, con lo cual se solicita entrega de guantes de protección que gocen de cierta **inmunidad, resistentes a quebrantamientos o roturas**, así como al **traspaso de líquidos**, con el objetivo de evitar el contacto directo con sustancias corrosivas o irritantes que podrían realzar las patologías que preceden al colectivo de trabajadores especialmente sensibles, así como otros incidentes derivados del estrecho contacto.

Que, asimismo, se pone de manifiesto el contacto que pudieren tener los trabajadores con superficies que, previamente, hubiesen estado contaminadas por personas contagiadas, implicando así, un mayor nivel de exposición al SARS-CoV-2.

Que, la empresa realiza **tareas de recogida y limpieza de residuos sanitarios**, a la vez que trabaja con productos tóxicos y/o peligrosos para la salud de los operarios, y por tal causa de reclama hagan entrega del material protector apropiado con tal de evitar un contacto directo con determinadas sustancias en la piel o de sufrir daños con objetos y/o maquinaria empleada para el desarrollo de la labor apropiada.

Que, ajustándose al tipo de tareas llevadas a cabo y a las características propias del puesto de trabajo, así como a los rasgos distintivos y circunstancias personales de los trabajadores especialmente sensibles, se precisa entrega de **“GUANTES DE PROTECCIÓN CONTRA LOS PRODUCTOS QUÍMICOS Y LOS MICROORGANISMOS”**, como establece la normativa antes referenciada.

Que, el tipo de guante debe estar fabricado con vinilo sintético no estéril, nitrilo no estéril o material de semejantes características que cumpla con los mismos requisitos y funcionalidad específica, la protección frente a riesgos biológicos, contaminantes, productos químicos y microorganismos.

DÉCIMO.– DE LA PROTECCIÓN ESPECÍFICA PARA EL TRABAJADOR CON SQM. Que, el trabajador que sufre el Síndrome de Sensibilidad Química Múltiple (SQM), diagnosticado recientemente y acreditado mediante los correspondientes informes médicos, requiere la dotación, para su día a día, de una **MASCARILLA DE CARBÓN ACTIVO** capaz de filtrar las partículas más pequeñas, que le podrían ocasionar graves crisis o problemas respiratorios severos que acrecentarían su patología. Es preciso una mascarilla de alta protección FFP2 y FFP3 con válvula de exhalación del filtro, con tal de no hacer dificultosa la respiración y para garantizar al máximo la protección de la salud del trabajador, que ve aún más agravadas sus posibilidades de contagio, así como el aseguramiento de un cierto nivel de calidad de vida.

En su virtud,

SOLICITO DE LA EMPRESA *NETEGES TARRACO, S.L.U.* que, por presentado este escrito, tenga por formulada SOLICITUD DE ENTREGA DE LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL referenciados, y previos trámites oportunos, se sirva emitir comunicación por la cual se efectúe la expresada entrega y puesta a disposición de los equipos. Asimismo, tenga por efectuada la SOLICITUD DE ELABORACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS pertinente y proceda como sea más acertado.

Sin otro particular se despide. Att.:

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'I' followed by a large, sweeping 'D' and a final flourish.

Fdo. IGNACIO TORRALBA Y DUCH

TARRAGONA, a 13 de junio de 2020

ANEXO III: PAPELETA DE CONCILIACIÓN



Papeleta de conciliación

Datos identificativos

Unidad organizativa donde se solicita el acto de conciliación

Tarragona - Servicios territoriales en Tarragona

Concepto de demanda de conciliación

Otros

Tipo de demanda

Individual

Tipo de procedimiento

Ordinario

Presentador/a

Nombre

LÍDIA

Primer apellido

CORTÉS

Segundo apellido

QUINTANA

Tipo de identificación

DNI

Nº. de identificación

48011589D

País de nacionalidad

España

Teléfono

693310088

Cualidad en que actúa

Profesionales habilitados en virtud de convenio

Colectivo al que pertenece

ICA Tarragona

Texto asociado a la situación de obligatoriedad:

Comunicaciones y notificación. Puesta a disposición

De acuerdo con el artículo 41.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, las notificaciones relacionadas con esta solicitud tienen que ser electrónicas.

Indique la dirección electrónica en que quiere recibir los avisos de la puesta a disposición de sus notificaciones y un teléfono móvil en que, adicionalmente, recibirá un aviso SMS.

Dirección de correo electrónico

cortesquintanalidia@gmail.com

Teléfono móvil

693310088

Las notificaciones de los actos administrativos se pondrán a su disposición en la sede electrónica de la Generalitat de Catalunya, en el espacio [Mi Carpeta > Notificaciones electrónicas](#), o en el Canal Empresa, en el espacio [Trámites y Formularios > Notificaciones electrónicas](#). Se puede acceder mediante los sistemas de identificación y firma establecidos en la Sede Electrónica. [Consulte la lista de certificados admitidos](#)

Recuerde:

Desde que la notificación electrónica haya sido puesta a su disposición tiene 10 días naturales para aceptarla o rechazarla. Si una vez transcurrido este plazo no ha accedido, la notificación se entenderá rechazada.

Desde el momento en que acceda al contenido de la notificación, la notificación se considerará practicada.

Recibirá un aviso de puesta a disposición de la notificación electrónica en la dirección electrónica y el teléfono móvil que indica y, si procede, la contraseña para acceder al contenido de la notificación.

En caso de que reciba la notificación en papel y que acceda a la notificación depositada en la Sede electrónica, la fecha de notificación que se tendrá en cuenta será la que se haya producido en primer lugar.



Parte interesada solicitante

Posición

Trabajador/a

Datos del trabajador

Nombre		Primer apellido		Segundo apellido		
IGNACIO		TORRALBA		DUCH		
Tipo de identificación Nº. de identificación				Sexo	Edad	Fecha antigüedad
DNI		39684142B		Hombre	de 40 a 54 años	16/04/2009
Salario bruto con proratas de paguas extras (en xifras)			Tipo de retribución		Categoría profesional	
0,00			Mensual		Trabajadores especialistas	
País		Provincia		Población		
España		Tarragona		Tarragona		
Código postal		Dirección				
43003		Avenida Cataluña, 36, 1º - A				
Municipio centro de trabajo						
Tarragona						

Parte interesada no solicitante

Posición
Empresa

Datos de la empresa

Razón social
NETEGES TARRACO, S.L.U.

Tipo de identificación CIF	Nº. de identificación A80192727	Número trabajadores De 50 a 249 trabajadores
-------------------------------	------------------------------------	---

CCAE 81 - Servicios a edificios y actividades de jard:	Teléfono 977545256	Dirección electrónica
---	-----------------------	-----------------------

Dirección a efectos de notificaciones

Destinatario NETEGES TARRACO, S.L.U.	País España
---	----------------

Provincia Tarragona	Población Tarragona
------------------------	------------------------

Código postal Dirección
43003 C/ RAMBLA NOVA, n° 47, 6° 2ª

Mediante este escrito, la parte interesada formula una demanda para el acto de conciliación preceptivo, en materia de otros en relación con los hechos que se exponen a continuación:

EXPONGO:

El conflicto versa sobre un colectivo específico de trabajadores, considerados como "especialmente sensibles", formado por cuatro empleados de la plantilla:

- FERNANDO MARTÍN SOROLLA, con DNI 48541259B
- CLAUDIA FERNÁNDEZ MARTÍN, con DNI 39512478D
- MARTINA RUIZ GONZÁLEZ, con DNI 39874569D
- JUAN CARLOS ROMERO GUTIÉRREZ, con DNI 39684152B

Dichos trabajadores pueden incardinarse dentro de la definición de "trabajadores especialmente sensibles" (TES) que ofrece el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

El conflicto que se plantea trae causa, en que los cuatro trabajadores afectados por el mismo, vienen demandando desde el día 13 de junio de 2020, fecha en que se instó una comunicación interna a la empresa, requiriendo entrega de EPIS concretos y específicos para hacer frente al COVID - 19.

Dichos trabajadores requieren de una atención especializada en sus quehaceres rutinarios en el entorno laboral, a la hora de adoptar medidas concretas para su correcta protección de la salud (según el art. 25 LPRL). A raíz de la crisis sanitaria, la situación de pandemia ha generado riesgos que resultan inevitables, hecho que confirma la necesidad de utilizar Equipos de Protección Individual (EPIS), puesto que, cuando los riesgos no se pueden evitar o limitar en suficiente medida, por medios de protección colectiva u otros medios de organización de trabajo, es preciso el uso de EPIS, en virtud de lo establecido en el precepto 17.2 LPRL.

Finalmente, el precepto 25 relativo a la protección de los trabajadores especialmente sensibles resuelve que: el empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

La mercantil NETEGES TARRACO, S.L.U., afirma haber elaborado un "Plan de contención frente al COVID - 19", sujeto a sucesivas modificaciones, en fecha 19 de marzo de 2020. No obstante, pese a las medidas incluidas en dicho Plan de Prevención, en ninguno de sus apartados se prevé un plan específico de actuación para cubrir a los trabajadores especialmente sensibles, y a las necesidades y particularidades que presenta su situación.

Se constata que los EPIS proporcionados por la organización no han sido ni suficientes ni, en cualquier caso, adecuados para el colectivo específico para el que se precisaba una especial atención. A pesar de la presencia de riesgos sustanciales para la salud, integridad física e incluso para la vida de los trabajadores, que podrían haber quedado socavados y/o mermados con un uso de EPIS apropiados, la insuficiencia de dichos equipos, no ha permitido que quedara garantizada por completo la seguridad y la salud de los trabajadores. Por ello, se quebranta la legalidad ordinaria, correspondiendo a los artículos 14, 15, 17 y 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, motivando situaciones que ponen en riesgo de la vida e integridad física (consagrada en el art. 15 CE - 1978) y la protección de la salud de los empleados del colectivo (consagrada en el art. 43 CE - 1978), así como los restantes preceptos contenidos en los Reglamentos ejecutivos de la Ley afines a la situación de crisis sanitaria.

SOLICITO:

1. Se declare que la empleadora demandada ha vulnerado derechos de los trabajadores pertenecientes al colectivo vulnerable frente al virus, y reconocimiento y restablecimiento de los mismos, en materia de prevención de riesgos laborales; en particular los artículos 14, 15, 17 y 25 de la Ley estatal de Prevención de Riesgos Laborales de 1995, ante situaciones que ponen en riesgo la vida e integridad física (artículo 15 CE - 1978) y la protección de la salud de los trabajadores especialmente sensibles (artículo 43 CE - 1978) y los preceptos de los Reglamentos ejecutivos de la Ley sobre EPIS y otra normativa estatal para hacer frente al COVID - 19.

034MNC00020

2. Condene a la mercantil empleadora demandada a obligació de fer i de mitjans: elaborar un Plan específic de actuació per garantir la seguretat de les TES, así com, proporcionar a los empleados categorizados como "especialmente sensibles", los equipos de protección individual adecuados.

3. Entre los equipos adecuados, debidamente homologados y certificados, que componen los equipos de protección individual adecuados están, cuando menos, los siguientes:

☐ Protección ocular anti - salpicaduras, integrada por pantallas faciales (UNE - EN 166:2002 para la protección ante líquidos, incidiendo en el campo de uso 3: gotas de líquidos) y gafas de montura integral (UNE - EN 166, para la protección individual de los ojos, incidiendo en el campo de uso número 4, por acentuar la protección de partículas gruesas, admitiendo ventilación indirecta).

☐ Guantes de protección contra los productos químicos y los microorganismos (en base a la norma UNE - EN ISO 374.5:2016).

☐ Mascarilla de carbón activo específica para el trabajador con SQM (es preciso una mascarilla de alta protección FFP2 y FFP3 con válvula de exhalación del filtro, capaz de filtrar las partículas más pequeñas).

4. En cuanto a la periodicidad de abastecimiento, a causa de las altas probabilidades de contagio por parte del colectivo afectado, se requiere entrega de los citados equipos semanalmente, haciendo entrega de un juego completo compuesto por: pantalla facial, gafas de montura integral y guantes de protección, así como los equipos pertinentes que haya previsto la mercantil en su Plan de Prevención. Respecto a la especialidad que presenta el trabajador afectado de Síndrome de Sensibilidad Química Múltiple (SQM), además de lo manifestado en apartados anteriores, deberá hacerse entrega de la mascarilla específica de carbón activo.

5. Los trabajadores categorizados como especialmente sensibles, a los que debe hacerse entrega de los equipos oportunos son:

☐ FERNANDO MARTÍN SOROLLA

☐ CLAUDIA FERNÁNDEZ MARTÍN

☐ MARTINA RUIZ GONZÁLEZ

☐ JUAN CARLOS ROMERO GUTIÉRREZ

Lista de documentos anexados

☐ Poderes notariales

☐ Contrato

☐ Recibo de nómina

☐ Carta de despido

☐ Otros



Generalitat de Catalunya
**Departament de Treball, Afers Socials
i Famílies**

Información básica de protección de datos del tratamiento "Conciliaciones"

Responsable del tratamiento: Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias.

Finalidad: La finalidad es gestionar los actos de conciliación previos a la vía jurisdiccional entre el personal trabajador y las empresas, ya sean por despidos, por reclamaciones de cantidades o por reconocimiento de derechos, y las comparecencias colectivas para otorgar la representación.

Legitimación: El tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento.

Destinatarios: Los datos no se cederán a terceros.

Derechos de las personas interesadas: Puede acceder a sus datos, rectificarlos o suprimirlos, oponerse al tratamiento y solicitar la limitación, cuando proceda. Para ejercer estos derechos, debe dirigir un escrito a la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo por correo postal (C. Sepúlveda, núm. 148-150, 08011 Barcelona) o correo electrónico (dirigido a dgrelacionslaborals.ts@gencat.cat y firmado electrónicamente con DNI electrónico o certificado digital reconocido).

Información adicional en la web: <http://treballiaferssocials.gencat.cat/protecciodades>

Con su firma, autoriza explícitamente la unidad responsable para el tratamiento de categorías especiales de datos con las finalidades indicadas.

Declaro que antes de firmar la solicitud he leído la información básica sobre protección de datos que consta en este apartado.

Bajo mi responsabilidad,

DECLARO

1. Que los datos e informaciones contenidas en este documento son correctos y verídicos.

2. Que actúo por encargo y en interés de la parte interesada solicitante.

Día y lugar TARRAGONA

,

3

de

febrero

de 2021

ANEXO IV: ACTA DE ASAMBLEA EXTRAORDINARIA



Comité de Empresa



ACTA DE LA ASAMBLEA EXTRAORDINARIA GENERAL DE TRABAJADORES DE *NETEGES TARRACO, S.L.U.*

Miércoles, 24 de marzo de 2021

En Tarragona, a las 11:00 horas del citado día, se reúnen los anteriormente citados al objeto de tratar los siguientes puntos del día:

- PUNTO 1º.–** *Votación sobre la propuesta de continuación del conflicto colectivo.*
- PUNTO 2º.–** *Designación de Letrado.*
- PUNTO 3º.–** *Ruegos y preguntas.*
- PUNTO 4º.–** *Lectura y aprobación del acta.*

PUNTO 1º.– VOTACIÓN SOBRE LA PROPUESTA DE CONTINUACIÓN DEL CONFLICTO COLECTIVO.

Reunidos en total 65 trabajadores, se procede a votar sobre la aprobación de la propuesta de continuidad del conflicto colectivo o la llegada a un acuerdo con la empresa.

Siendo el resultado el siguiente:

A favor de la continuidad con el conflicto y posterior juicio, 56 votos.

A favor del acuerdo con la empresa, 5 votos.

En blanco, 4 votos.

PUNTO 2º.- DESIGNACIÓN DE LETRADO.

Como consecuencia de elevar el conflicto colectivo suscitado ante la Jurisdicción Social, se procede a designar a **Dª. LÍDIA CORTÉS QUINTANA**, con DNI 48011588 – D, con nº de colegiación 20.758, domiciliada en Calle Rambla Nova, nº 28, 5º - 1ª, 43003, Tarragona, como Letrada en representación del Comité de Empresa y de los trabajadores de la mercantil **NETEGES TARRACO, S.L.U.**

Documento aparte será al otorgamiento de poderes, el cual se realizará posteriormente en escritura de poder correspondiente.

PUNTO 3º.- RUEGOS Y PREGUNTAS.

No hubo.

PUNTO 4º.- LECTURA Y APROBACIÓN DEL ACTA.

El Presidente de la reunión hace lectura del acta y ésta es aprobada. En constancia de todo lo anterior, se firma por el Presidente y Secretario de la reunión.



El Presidente de la Reunión



El Secretario de la Reunión

ANEXO V: APUD ACTA

Juzgado de lo Social de Tarragona
Avda. Roma, 21
43005 Tarragona

ACTUACIONES Nº 5453435-K

Parte demandante/ejecutante: Comité de Empresa de Neteges Tarraco, S.L.U.

Abogado/a: LÍDIA CORTÉS QUINTANA

ACTA DE APODERAMIENTO APUD ACTA

Letrado de la Administración de Justicia: D. José Antonio Manzanero Escutia
En Tarragona, a 9 de abril de 2021

A las 10:00 horas, comparece ante mí:

D. IGNACIO TORRALBA Y DUCH, mayor de edad, DNI nº 39685146 – B,
con domicilio sito en Avda. Cataluña, nº 36, 1º-A, 43003, Tarragona.

Esta persona manifiesta que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), otorga poder para actuar ante los órganos Judiciales del orden social a favor de la **LETRADA Dª. LÍDIA CORTÉS QUINTANA con Carnet de Colegiada nº 20.758 del Ilustre Colegio de Abogados de Tarragona**, a fin de que le represente en el proceso que se sigue en este Órgano judicial con el núm. XXX a instancia del Comité de Empresa de Neteges Tarraco, S.L.U. contra la empleadora **NETEGES TARRACO, S.L.U.**

Los poderes le facultan expresamente para conciliaciones, entablar o desistir cualquier clase de reclamaciones o excepciones, formular reconvenções, proponer pruebas, para absolver posiciones, anunciar o interponer los recursos permitidos en este orden jurisdiccional, designar letrado para su formalización y desistir de ellos o en su caso, instar las ejecuciones que pudieran derivarse de ella y desistir de ellas, percibir cantidades, facultándole expresamente para designar a su vez a otro representante y, en general, cuanto la Ley consienta a las partes en esta clase de procesos.

Informo a la persona compareciente que, según el art. 32 bis de la Ley 18/2011, de 5 de julio, reguladora del uso de las tecnologías de la información y de la comunicación de la Administración de Justicia, este apoderamiento tiene una validez determinada máxima de cinco años a contar desde esta fecha. Y que, en todo caso, podrá revocar o prorrogar este poder en cualquier momento antes de la finalización de dicho plazo.

El/La compareciente autoriza expresamente la utilización de sus datos personales.

ANEXO VI: DEMANDA JUDICIAL

DEMANDA DE CONFLICTO COLECTIVO CON VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES

AL JUZGADO DE LO SOCIAL DE TARRAGONA QUE POR TURNOS CORRESPONDA

D^a LÍDIA CORTÉS QUINTANA, Letrada del Colegio de Abogados de Tarragona, con nº de colegiación 20.758, con domicilio a efectos de notificaciones en C/Rambla Nova, nº 28, 5º - 1ª, correo electrónico lcq_abogada@gmail.com y telf. 693310088, actuando en nombre y representación del **COMITÉ DE EMPRESA DE NETEGES TARRACO, S.L.U.**, representación que acredito con copia de escritura de poder que acompaño, ante el Juzgado comparezco y, como mejor proceda en derecho, **DIGO**:

Que mediante el presente escrito interpongo **DEMANDA DE CONFLICTO COLECTIVO CON VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES**, conforme a lo que disponen los artículos 153 y ss. de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), contra la empresa **NETEGES TARRACO, S.L.U.**, con CIF A80192727, y domiciliada en C/Rambla Nova, nº 47, 6º - 2ª, 43003, Tarragona, la que fundamento en base a los siguientes:

HECHOS

PRIMERO.- DE LA COMPETENCIA

En cuanto a la competencia genérica, se establece que el conocimiento y resolución de los conflictos colectivos de trabajo viene atribuido a los Juzgados y Tribunales del orden social de la Jurisdicción, según dispone el artículo 2.g) de la Ley 36/2011, de 10 octubre, de la Jurisdicción Social, así como los artículos 9.1 y 9.5 de la LOPJ.

En lo relativo a la competencia objetiva, extendiendo el conflicto colectivo su ámbito a una infracción de la legalidad ordinaria, concretamente a la normativa de prevención de riesgos laborales, y ocasionando con ello, una vulneración de derechos fundamentales, es competente el Juzgado de lo Social al que nos dirigimos, para su conocimiento y resolución, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 6 y 10 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, de la Jurisdicción Social.

SEGUNDO.– DE LA LEGITIMACIÓN ACTIVA

D. Ignacio Torralba y Duch, en representación del Comité de Empresa (tal y como queda acreditado en el Documento nº 1, relativo al acta de constitución) está activamente legitimado para promover el conflicto colectivo según la regla contenida en el artículo 154 de la Ley 36/2011, de 10 octubre, de la Jurisdicción Social, y ostenta la legitimación pasiva la empresa demandada.

Al mismo tiempo, el Comité de Empresa llevó a cabo, en Asamblea extraordinaria, votación a través la cual se decretó mediante acta (aportada en Documento nº 2), la decisión de elevar el conflicto ante los Tribunales y, por ende, la correspondiente designación de esta Letrada para su defensa.

TERCERO.– EXIGENCIAS FORMALES

Este escrito cumple las exigencias contenidas en el artículo 157 en relación con el artículo 80, ambos de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

A su vez, el litigio se sustanciará por los trámites contenidos en los artículos 153 a 162, de los que serán de aplicación supletoria los artículos 80 a 101, todos ellos comprendidos en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Finalmente, como precepto sustantivo de referencia, se encuentra el artículo 34.5 del Convenio Colectivo de aplicación, relativo a la protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

CUARTO.– DE LA MERCANTIL DEMANDADA

La empresa dispone de un solo centro de trabajo sito en la localidad de Tarragona, ocupando a un total de 65 trabajadores. La mercantil desarrolla sus actividades dedicándose a la actividad del Sector de limpieza, y resultando de aplicación el *Convenio Colectivo de trabajo del sector de la limpieza de edificios y locales de Cataluña para los años 2017 a 2021*, además de la normativa estatal vigente.

QUINTO.– DE LOS TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES

El conflicto versa sobre un colectivo específico de trabajadores, considerados como “especialmente sensibles”, formado por cuatro empleados de la plantilla, los cuales han sido acreditados como tal en base a las certificaciones pertinentes emitidas por la Mutua, el contenido de las cuales no presenta objeción alguna.

Dicho colectivo, denominado “trabajadores especialmente sensibles”, por el artículo 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. La citada fracción del personal está formada por cuatro empleados de la empresa mencionada, los cuales adolecen unas patologías que les preceden, consistentes específicamente en:

- **FERNANDO MARTÍN SOROLLA**, con DNI 48541259B y domiciliado, a efectos de notificaciones, en C/Pere Martell, 27, 4º - 2ª: diagnosticado de **Hipertensión Arterial (HTA)**, acreditada por certificado médico.
- **CLAUDIA FERNÁNDEZ MARTÍN**, con DNI 39512478D y domiciliada, a efectos de notificaciones, en C/Francisco Bastos, 2: diagnosticada de **Hipertensión Arterial (HTA)**, acreditada por certificado médico.
- **MARTINA RUIZ GONZÁLEZ**, con DNI 39874569D y domiciliada, a efectos de notificaciones, en C/Comte de Rius, 36, 1º - 1ª: diagnosticada de **bronquitis crónica (un tipo de enfermedad pulmonar obstructiva crónica – EPOC)**, acreditada por certificado médico.
- **JUAN CARLOS ROMERO GUTIÉRREZ**, con DNI 39684152B y domiciliado, a efectos de notificaciones, en C/Real, 48, 3º - B: diagnosticado de **Sensibilidad Química Múltiple (SQM)**, conocida también como “intolerancia ambiental idiopática”, acreditada por certificado médico.

SEXTO.– DEL COMITÉ DE EMPRESA

Actualmente, el Comité de Empresa está integrado por cinco representantes, de los cuáles tres de ellos pertenecen a la candidatura de CC.OO., y los dos restantes, a la candidatura de UGT, tal y como se ve reflejado en el Acta de constitución del Comité de Empresa, de fecha 18 de enero de 2020, aportada como Documento nº 1.

SÉPTIMO.– DE LA RECLAMACIÓN A LA EMPRESA

El conflicto que se plantea trae causa, en que los cuatro trabajadores afectados por el mismo, vienen demandando desde el día 13 de junio de 2020, fecha en que se instó una comunicación interna a la empresa (aportada como Documento nº 3), requiriendo entrega de EPIS concretos y específicos para hacer frente al COVID – 19, basándose en las minuciosas y concretas necesidades que presenta el colectivo de empleados.

OCTAVO.– DE LA ESPECIAL PROTECCIÓN DE LOS TES

Los trabajadores antes mentados pueden incardinarse dentro de la definición de “trabajadores especialmente sensibles” (TES) que ofrece el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

Concretamente, se constata la obligación de que *“El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido [...], sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo”*.

Asimismo, puede afirmarse que la mercantil no ha observado lo dispuesto en el art. 34.5 del Convenio Colectivo de aplicación, relativo a los principios generales establecidos respecto a la especial protección que merecen los “trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos”.

Es preciso puntualizar, respecto al Síndrome de Sensibilidad Química Múltiple, que el trabajador que lo adolece debe considerarse incluido en el concepto de “trabajadores especialmente sensibles”, en virtud de lo establecido en el “Documento de consenso sobre la Sensibilidad Química Múltiple”, que puede encontrarse en la página web del Ministerio de Sanidad y que dictamina que: *“Sea cual sea el inicio de la patología, una vez que el o la trabajadora está afectada por el síndrome de sensibilidad química múltiple, debe ser entendido como un problema de salud que, como primera indicación terapéutica, tiene que evitar en lo posible la exposición a desencadenantes. Esto mejora los síntomas, disminuye el número de crisis y evita la aparición de nuevas intolerancias”*. Del mismo modo, cabe señalar que: *“Como para cualquier persona trabajadora especialmente sensible, la adaptación del medio laboral a la persona con SQM debe realizarse de forma individualizada, respetuosa e integradora. Cada caso debe valorarse de forma independiente, y deben buscarse soluciones según las características y circunstancias específicas”*.

Dichos trabajadores requieren de una atención especializada en sus quehaceres rutinarios en el entorno laboral, a la hora de adoptar medidas concretas para su correcta protección de la salud (según el art. 25 LPRL). A raíz de la crisis sanitaria, la situación de pandemia ha generado riesgos que resultan inevitables, hecho que confirma la necesidad de utilizar Equipos de Protección Individual (EPIS), puesto que, cuando los riesgos no se pueden evitar o limitar en suficiente medida, por medios de protección colectiva u otros medios de organización de trabajo, es preciso el uso de EPIS, en virtud de lo establecido en el precepto 17.2 LPRL.

A colación de lo anterior, debe enfatizarse en que, por su parte, la **Ley 31/1995, de 8 noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**, fija el cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

Es por ello que, en su precepto 14 se constata que los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El mentado derecho presupone la presencia de un deber correlativo del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. En el presente caso, esta obligación se ve infringida, puesto que el colectivo de trabajadores con necesidades de protección especiales no ve cubiertas las demandas específicas, al no preverse un plan de actuación único y exclusivo para dichos empleados. Por ende, no gozan de una protección eficaz en su puesto de trabajo, al magnificarse los riesgos laborales y de salud.

Por consiguiente, respecto al deber empresarial de protección, el artículo 15 regula que el empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo, entre otros, al principio general de evitar los riesgos, y combatirlos en su origen; asimismo, añade que la efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. En la presente causa, la empresa no está minimizando los riesgos habidos, al no facilitar medidas de protección adecuadas a las necesidades de estos trabajadores.

A su vez, el artículo 17.1 implanta que el empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que debe realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores. Este precepto refleja una obligación por parte del empresario de suministrar equipos de forma individualizada a los trabajadores, en base a sus exigencias y demandas. De ahí que resulte infringido, puesto que las medidas de protección frente al COVID – 19 adoptadas para la generalidad de los trabajadores de la mercantil, no son suficientes para cubrir las carencias del colectivo de trabajadores sensibles.

Finalmente, el precepto 25 relativo a la protección de los trabajadores especialmente sensibles resuelve que: el empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias. Dicho precepto es la base que evidencia la infracción por parte de la empresa de la debida protección que demanda el colectivo, puesto que, en ningún momento, ha elaborado un plan de actuación específico o ha adoptado medidas concretas para el mismo.

NOVENO.– DE LA ESPECIAL VULNERABILIDAD Y SU ADECUADA PROTECCIÓN

Constituye hecho público y notorio que, en fecha 14 de marzo de 2020 se decreta el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID – 19, mediante el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo. Posteriormente, se elabora un “Procedimiento de Actuación para los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales frente a la exposición al SARS– CoV–2”, actualizado a fecha de 15 de febrero de 2021. Dicho procedimiento, desde su edición inicial el 28 de febrero de 2020, ha sido objeto de constantes modificaciones, actualizaciones y revisiones pertinentes según ha avanzado la situación de crisis sanitaria.

Cabe destacar la modificación incluida el 24 de marzo de 2020, cuando se hizo constar una especial definición de “sensibilidad” y “especial vulnerabilidad”. Así pues, el Ministerio de Sanidad ha definido, en base a la evidencia científica disponible, como grupos vulnerables para COVID – 19: *las personas con enfermedad cardiovascular, incluida hipertensión, enfermedad pulmonar crónica, diabetes, insuficiencia renal crónica, inmunodepresión, cáncer en fase de tratamiento activo, enfermedad hepática crónica severa, obesidad mórbida (IMC>40), embarazo y mayores de 60 años.*

Es menester apreciar, que el colectivo de trabajadores especialmente sensibles es susceptible de incardinación en dicha clasificación ofrecida por las autoridades sanitarias, debido al cumplimiento de ciertos requisitos y circunstancias que los vuelven vulnerables ante el virus.

Por otro lado, existen multitud de normativas al respecto sobre la protección de los trabajadores en materia de seguridad y salud, de carácter institucional, contenida en la **Directiva marco 89/391 (CEE), de 12 junio 1989, sobre aplicación de medidas para promover la mejora de seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo**. En su artículo 5.1, establece que: el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo; a su vez, el artículo 8.1, dispone que: el empresario adoptará las medidas necesarias para la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, incluidas las actividades de prevención de los riesgos laborales por otro lado, el artículo 9.1, estipula que es obligación del empresario: disponer de una evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluidos los que se refieren a los grupos de trabajadores con riesgos especiales; y, por consiguiente, el artículo 15 determina que: los grupos expuestos a riesgos especialmente sensibles deberán ser protegidos contra los peligros que les afecten de manera específica.

Esta Directiva constata, de nuevo, la infracción por parte de la empresa de su obligación de proteger fiel y eficazmente a los trabajadores con necesidades especiales. Tal y como manifiesta el artículo 15, todos aquellos colectivos de empleados que presenten características o rasgos diferenciadores del resto, deberán ser tratados de forma separada y única, es decir, previendo y combatiendo, de manera específica, aquellos riesgos que les sean inherentes a su puesto de trabajo. En la presente causa, el peligro que afecta de un modo concreto al colectivo de *TES* es el COVID – 19, ante el que se ven expuestos con un mayor nivel de riesgo de contagio que el resto.

Todas estas observaciones se relacionan con el **Convenio nº 155 de la Organización Internacional del Trabajo, de 22 junio de 1981**, ratificado por España el 26 de julio de 1985. La disposición contenida en el precepto 16.3, dispone la obligación de los empleadores de suministrar a sus trabajadores ropas y equipos de protección apropiados, a fin de prevenir los riesgos de accidentes o de efectos perjudiciales para su salud. En el caso que nos concierne, el empleador, al proporcionar los mismos equipos de protección a toda la plantilla de trabajadores, no está atendiendo a las especiales demandas del colectivo vulnerable.

Es decir, no está suministrando las "ropas y equipos de protección apropiados", puesto que el abastecimiento que ha facilitado no es el adecuado ni el pertinente para los trabajadores vulnerables a determinados riesgos.

De manera análoga, el **Real Decreto 664/1997, de 12 mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo** establece en su precepto 7: "Medidas higiénicas. 1. En todas las actividades en las que exista riesgo para la salud o seguridad de los trabajadores como consecuencia del trabajo con agentes biológicos, el empresario deberá adoptar las medidas necesarias para: [...] b) Proveer a los trabajadores de prendas de protección apropiadas o de otro tipo de prendas especiales adecuadas".

Igualmente, es preciso citar el **Real Decreto 773/1997, de 30 mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual**. Según determina la exposición de motivos: "las medidas mínimas que deben adoptarse para la adecuada protección de los trabajadores. Entre ellas se encuentran las destinadas a garantizar la utilización por los trabajadores en el trabajo de equipos de protección individual que los protejan adecuadamente de aquellos riesgos para su salud o su seguridad que no puedan evitarse o limitarse suficientemente mediante la utilización de medios de protección colectiva o la adopción de medidas de organización del trabajo". Asimismo, el artículo 3 atribuye al empresario la obligación de: c) Proporcionar gratuitamente a los trabajadores los EPIS que deban utilizar, reponiéndolos cuando resulte necesario.

De este modo, en virtud del artículo 4: Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando existan riesgos para la seguridad o salud de los trabajadores que no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo [...]. De ahí se infiere que el empleador no está garantizando la debida protección a los trabajadores para cubrir, en su totalidad, el riesgo ante el que se exponen, puesto que, con los equipos suministrados, éstos aún se enfrentan a un porcentaje de riesgo de contagio mayor que el resto y, por ende, experimentan una inseguridad laboral en lo que respecta a su salud en el puesto de trabajo.

Existe, empero, jurisprudencia que respalda la pretensión de suministrar equipamiento específico al colectivo de trabajadores especialmente sensibles y de prever medidas de contención concretas para los mismos, tal como la dictaminada por la **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Barcelona (Sala de lo Social), de 22 de julio de 2013.– Recurso de núm. 6134/2012**, que establece que: *“Del juego de estos tres preceptos [haciendo referencia a los artículos 14.2, 15.4 y 17.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales] se deduce, como también concluye la doctrina científica, que el deber de protección del empresario es incondicionado y, prácticamente, ilimitado. Deben adoptarse las medidas de protección que sean necesarias, cualesquiera que ellas fueran”*.

DÉCIMO.– DEL PLAN DE ACTUACIÓN DE LA MERCANTIL FRENTE AL COVID – 19

La mercantil **NETEGES TARRACO, S.L.U.**, afirma haber elaborado un “Plan de contención frente al COVID – 19”, sujeto a sucesivas modificaciones, en fecha 19 de marzo de 2020, adaptándose al Real Decreto que declaraba el estado de alarma, estableciendo medidas urgentes de prevención, contención y coordinación necesarias para hacer frente a la crisis sanitaria. Dicho plan contenía medidas de protección frente al virus, contempladas para la totalidad de los trabajadores en plantilla.

No obstante, pese a las medidas incluidas en dicho Plan de contención, en ninguno de sus apartados se prevé un plan específico de actuación para cubrir a los trabajadores especialmente sensibles, y a las necesidades y particularidades que presenta su situación. Este colectivo, formado por tan solo cuatro trabajadores de la plantilla, se muestra vulnerable frente al SARS–CoV–2, puesto que las patologías que les preceden, pueden ser tendentes a una agravante del riesgo de contagio. El empresario infringe la normativa antes referenciada (consistente en los preceptos concretos ya mentados de la Ley de Prevención de Riesgos, así como otra normativa al respecto, también citada) al no disponer de medidas específicas de protección y minimización de los riesgos para el colectivo de trabajadores vulnerables.

DECIMOPRIMERO .– DE LA ACTIVIDAD DE LA MERCANTIL

La empresa, encuadrada dentro de la lista de actividades económicas CNAE 2009 como: “812: Actividades de limpieza” y, correlativamente, “8121: Limpieza general de edificios”, ve focalizada su actividad principal en la *limpieza e higienización de todo tipo de edificios, locales, hospitales, centros o instituciones sanitarias y de salud, industrias, elementos de transporte, máquinas, espacios, soportes publicitarios, mobiliario urbano...*, en virtud del artículo 2 del Convenio aplicable al sector de la limpieza.

Así pues, con la precipitada aparición del COVID – 19, y debido a su alta transmisibilidad, y necesidad de desinfección e higienización constante de los espacios, la mercantil ha suscrito múltiples contratos con centros hospitalarios y/u otras dependencias del sector sanitario.

Dicho ámbito de desarrollo del puesto de trabajo, encuadra a los trabajadores del personal de limpieza de la empresa, dentro del escenario de “exposición de bajo riesgo”, según el “Procedimiento de Actuación de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales frente a la exposición al SARS–CoV–2”, puesto que se trata de *“personal no sanitario que tiene contacto con material sanitario, fómites o deshechos posiblemente contaminados”*.

Por tanto, debido a las funciones que deben desempeñar los empleados, así como, por el cambiante escenario de trabajo y su variabilidad, existe un riesgo de contagio, en mayor o menor medida según la situación concreta percibida, y tal riesgo, se caracteriza por ser del todo previsible, motivando así la adopción de medidas de protección imprescindibles por parte del empresario que lo eviten o minimicen, en cumplimiento de la normativa de Prevención (arts. 14, 15, 17 y 25 de la Ley estatal de Prevención de Riesgos Laborales de 1995).

DECIMOSEGUNDO.– DE LA INSUFICIENCIA E INADECUACIÓN DE EPIS

Se constata que los EPIS proporcionados por la organización no han sido ni suficientes ni, en cualquier caso, adecuados para el colectivo específico para el que se precisaba una especial atención.

A pesar de la presencia de riesgos sustanciales para la salud, integridad física e incluso para la vida de los trabajadores, que podrían haber quedado socavados y/o mermados con un uso de EPIS apropiados, la insuficiencia de dichos equipos, no ha permitido que quedara garantizada por completo la seguridad y la salud de los trabajadores. Por ello, se quebranta la legalidad ordinaria, correspondiendo a los artículos 14, 15, 17 y 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, motivando situaciones que ponen en riesgo de la vida e integridad física (consagrada en el art. 15 CE – 1978) y la protección de la salud de los empleados del colectivo (consagrada en el art. 43 CE – 1978), así como los restantes preceptos contenidos en los Reglamentos ejecutivos de la Ley afines a la situación de crisis sanitaria.

DECIMOTERCERO.— DE LA INOBSERVANCIA DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Dicha inobservancia de medidas de prevención y protección específicas para el colectivo de trabajadores vulnerables al COVID – 19 evidencia que la actuación de la empleadora, en materia de aportación de EPIS para el normal desarrollo del trabajo, ha conllevado la infracción de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales y, por consiguiente, ha supuesto la vulneración de los derechos fundamentales del derecho a la vida e integridad física, contenidos en el art. 15 de la CE y el derecho a la salud, contenido en el art. 43 de la CE.

Según jurisprudencia constatada en la **ST nº 60/2020, del Juzgado de lo Social de Teruel, de 3 de junio de 2020**: *“... el riesgo por exposición al virus del personal representado por el sindicato y otras consideraciones respecto de la enfermedad del COVID – 19, como enfermedad profesional al amparo del RD 1299/2006, sobre enfermedades profesionales, se aduce que tal riesgo laboral por exposición al virus afecta a los bienes jurídicos protegidos: vida e integridad física, del art. 15 de la CE, así como a la salud, del art. 43 de la CE”*.

El hecho de no proporcionar EPIS adecuados y adaptados a las necesidades concretas del colectivo de trabajadores especialmente sensibles, infringe la legalidad ordinaria, esto es, la normativa de prevención de riesgos laborales que tiene por objeto la protección de la salud de los trabajadores.

Ésta se encuentra prevista y contenida en los artículos 14, 15, 17 y 25 de la Ley de Prevención de Riesgos, tal y como se ha reiterado anteriormente. Es decir, se origina una lesión sobre los derechos fundamentales de un colectivo concreto mediante la infracción de la legislación ordinaria.

Asimismo, no consta limpieza de los EPIS proporcionados al conjunto de los trabajadores para hacer frente al COVID – 19, que permitiera su reutilización, así como tampoco se refleja una cierta periodicidad en el suministro de los mismos. Para cubrir debidamente las demandas del colectivo de trabajadores que presentan una especial vulnerabilidad, la empleadora debería garantizar el suministro periódico de EPIS. Concretamente, debería abastecerse a los trabajadores mediante una entrega de equipos de protección semanal, la cual se reflejará más adelante.

DECIMOCUARTO.— DE LA VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES

La tendencia jurisprudencial constitucional es propensa a apreciar la existencia de una *conexión entre la protección de la salud y la integridad física hasta el punto de que, en ciertas ocasiones, cabe entender vulnerado el derecho fundamental de integridad física si existiera un peligro grave y cierto, o un efectivo daño a la salud*, según establece la ST nº 60/2020, del Juzgado de lo Social de Teruel, de 3 de junio de 2020, antes referenciada.

Para ilustrar mejor, esta misma sentencia a la que se recurre en el párrafo anterior alude a: *Así, en la STC 160/2007, de 2 de julio, FJ 2, que cita a su vez la doctrina sentada en la precedente STC 62/2007, de 27 de marzo, se señala que “el derecho a que no se dañe o perjudique la salud personal queda también comprendido en el derecho a la integridad personal (STC 35/1996, de 11 de marzo, FJ 3), aunque no todo supuesto de riesgo o daño para la salud implique una vulneración del derecho fundamental, sino tan solo aquel que genere un peligro grave y cierto para la misma (SSTC 119/2001, de 24 de mayo, FJ 6, y 5/2002, de 14 de enero, FJ 4)”. [...]*

Precisamente por esa razón este Tribunal ha señalado también, como recuerda la citada STC 62/2007, que “para apreciar la vulneración del art. 15 CE en esos casos no será preciso que la lesión de la integridad se haya consumado, lo que convertiría la tutela constitucional en una protección ineficaz ex post, bastando por el contrario que se acredite un riesgo relevante de que la lesión pueda llegar a producirse (SSTC 221/2002, de 25 noviembre, FJ 4, y 220/2005, de 12 de septiembre, FJ 4, entre otras)” (STC 62/2007, FJ 2).

Finalmente, para otorgar fuerza argumental a dicha afirmación, la citada sentencia resuelve que: *En definitiva, la alegación de que la salud no es un derecho fundamental y que por tanto no existe en el pleito que nos ocupa, vulneración de derechos fundamentales, no cabe acogerse. Por un lado, porque también se alega la vulneración del derecho a la vida y a la integridad física, que sí que los son, quedando desarrollada la tutela del derecho fundamental a la integridad física de los trabajadores en la Ley de prevención de riesgos laborales, y por otro, porque según la jurisprudencia constitucional, existe tan íntima relación entre la salud y la integridad física, que podría existir vulneración del art. 15 de la CE, cuando se genere un riesgo grave para su salud de los trabajadores, omitiéndose las obligaciones de protección y prevención que competen al empleador.*

En el presente caso, la jurisprudencia de nuestro ordenamiento viene a refutar la vulneración de derechos fundamentales aquí sufrida. En primer lugar, el hecho de que los empleados con especiales necesidades no gocen de una protección adecuada y conforme a sus necesidades específicas, constata un grave riesgo para su integridad física y, por ende, para su vida.

Esto se debe a que, los equipamientos proporcionados por el empleador no eliminan o minimizan al máximo los riesgos existentes frente al COVID – 19, es decir, precisan de otros equipos que, fielmente, puedan ofrecerles esa protección completa a la que tienen derecho. Por tanto, los empleados, cuando acuden diariamente a su puesto de trabajo, deben hacerlo con todas las garantías y protecciones, cuyo cumplimiento, por consiguiente, debe avalar el empleador, para no poner en riesgo así, derechos fundamentales tales como la integridad física y la vida de los trabajadores, consagrados en el **artículo 15 de nuestra Constitución**.

En segundo lugar, cuando se está en presencia de un riesgo de contagio por un virus de magnitud tal, que se ha decretado por la Organización Mundial de la Salud, como una pandemia a nivel global, conlleva al planteamiento de si se está poniendo en peligro la salud de las personas. El puesto de trabajo, como se ha mencionado con anterioridad, debe ser un lugar seguro, debiendo ofrecerse todas las protecciones y medidas necesarias para que así sea. En la presente causa, no ha sucedido de este modo, puesto que, para el colectivo de trabajadores especialmente sensibles, su lugar de trabajo no ofrecía la seguridad necesaria como para afirmar la no existencia de un riesgo para su salud. Es por ello, por lo que puede aseverarse la constatación de una vulneración de un derecho inherente a toda persona, tal y como es el principio rector del derecho al reconocimiento a una debida protección de la salud, consagrado en el **artículo 43 de nuestra Constitución**.

DECIMOQUINTO.– DE LA CONCILIACIÓN PREVIA

Que, en cumplimiento de lo previsto en los artículos 63 y 156.1 LRJS, se interpuso la correspondiente papeleta de conciliación previa, el acto se llevó a cabo en fecha 16 de febrero de 2021, con resultado de **NO AVENENCIA**, según se acredita con certificación de acta que acompaño a este escrito, así como la papeleta de conciliación en cuestión (Documentos nº 4 y 5).

En su virtud,

SUPlico AL JUZGADO DE LO SOCIAL que, teniendo por presentado este escrito lo admita a trámite, tenga por formulada **DEMANDA DE CONFLICTO COLECTIVO CON VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES** contra la empresa *NETEGES TARRACO, S.L.U.*, con sus copias y documentos que lo acompañan, cite a las partes para juicio y celebrado éste por sus trámites, incluido el recibimiento a prueba que expresamente se interesa, dicte en su momento sentencia por la que declaren las siguientes pretensiones:

Pretensión 1ª.– Se declare que la empleadora demandada ha vulnerado derechos de los trabajadores pertenecientes al colectivo vulnerable frente al virus, y reconocimiento y restablecimiento de los mismos, en materia de prevención de riesgos laborales; en particular los artículos 14, 15, 17 y 25 de la Ley estatal de Prevención de Riesgos Laborales de 1995, ante situaciones que ponen en riesgo la vida e integridad física (artículo 15 CE – 1978) y la protección de la salud de los trabajadores especialmente sensibles (artículo 43 CE – 1978) y los preceptos de los Reglamentos ejecutivos de la Ley sobre EPIS y otra normativa estatal para hacer frente al COVID – 19. Esta vulneración se debe a la falta de suministro de EPIS específicos al colectivo de empleados que precisan de éstos para poder desarrollar su puesto de trabajo con plenas garantías, es decir, los trabajadores especialmente sensibles.

Pretensión 2ª.– 1. Condene a la mercantil demandada a obligación de hacer y de medios:

- a. **Elaborar un Plan específico de actuación** para garantizar la seguridad de los *TES*, así como,

- b. **proporcionar a los empleados categorizados como “especialmente sensibles”, los equipos de protección individual adecuados** por riesgos de exposición ante el agente biológico virus SARS-CoV-2 y el riesgo de contagio o infección desarrollando la enfermedad COVID-19 (especificados en el apartado siguiente), en un breve plazo de tiempo (es decir, en cuanto la mercantil disponga de los mismos, según los plazos de entrega acordados con la empresa suministradora) y reponerlos con la periodicidad que sea necesaria acorde con las circunstancias (debiendo ser ésta, semanalmente), previa evaluación de los riesgos específicos y determinación del alcance del deber de la empleadora de protección de los trabajadores afectados.

2. Entre los equipos adecuados, debidamente homologados y certificados, que componen los “equipos de protección individual adecuados” están, cuando menos, los siguientes:

- **Protección ocular anti – salpicaduras, integrada por pantallas faciales** (UNE – EN 166:2002 para la protección ante líquidos, incidiendo en el campo de uso 3: gotas de líquidos) **y gafas de montura integral** (UNE – EN 166, para la protección individual de los ojos, incidiendo en el campo de uso número 4, por acentuar la protección de partículas gruesas, admitiendo ventilación indirecta).
- **Guantes de protección contra los productos químicos y los microorganismos** (en base a la norma UNE – EN ISO 374.5:2016).
- **Mascarilla de carbón activo específica para el trabajador con SQM** (es preciso una mascarilla de alta protección FFP2 y FFP3 con válvula de exhalación del filtro, capaz de filtrar las partículas más pequeñas).

3. En cuanto a la periodicidad de abastecimiento, a causa de las altas probabilidades de contagio por parte del colectivo afectado, se requiere entrega de los citados equipos semanalmente, haciendo entrega a cada trabajador de los mencionados en el apartado siguiente, de un juego completo compuesto por: pantalla facial, gafas de montura integral y guantes de protección, así como los equipos pertinentes no citados aquí y que haya previsto la mercantil en su Plan de Prevención.

Respecto a la especialidad que presenta el trabajador afectado de Síndrome de Sensibilidad Química Múltiple (SQM), además de lo manifestado en apartados anteriores, deberá hacerse entrega de la mascarilla específica de carbón activo, con la misma periodicidad antes reseñada, es decir, semanalmente hacerse entrega de dos mascarillas específicas para sus necesidades.

4. Los trabajadores categorizados como especialmente sensibles, a los que debe hacerse entrega de los equipos oportunos, con las debidas distinciones, expresadas con anterioridad, son:

- **FERNANDO MARTÍN SOROLLA**
- **CLAUDIA FERNÁNDEZ MARTÍN**
- **MARTINA RUIZ GONZÁLEZ**
- **JUAN CARLOS ROMERO GUTIÉRREZ**

5. La mercantil demandada, que debe ser obligada mediante la resolución judicial a proporcionar a los trabajadores especialmente sensibles, del centro de trabajo sito en Tarragona, los EPIS pertinentes, es la siguiente:

- La empresa *NETEGES TARRACO, S.L.U.* Su titular es el administrador único, FERNANDO RUIZ HINOJOSA, con DNI 39654154 – B, domiciliado en Calle Joan Fuster i Ortells, 15. 43007, Vall de l'Arrabassada, Tarragona.

Por ello,

SUPlico AL JUZGADO que, teniendo por presentado este escrito con sus correspondientes copias, y documentos que la acompañan, se digne admitirlo y tenga por interpuesta **DEMANDA DE CONFLICTO COLECTIVO CON VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES** contra la Empresa *NETEGES TARRACO, S.L.U.*, en tiempo y forma convenientes, previos trámites procesales oportunos, señale día y hora para los Actos de Conciliación y Juicio y, se dicte sentencia, en su día, por la cual se estime la demanda en todos los extremos expuestos en el cuerpo del presente escrito, presentados a continuación y, en consecuencia, se condene a la demandada a estar y pasar por la sentencia.

1) Elaborar un Plan específico de actuación para garantizar la seguridad de los TES.

2) Proporcionar a los empleados categorizados como “especialmente sensibles”, los siguientes equipos de protección individual, agrupados de la siguiente forma:

- Grupo 1: FERNANDO MARTÍN SOROLLA; CLAUDIA FERNÁNDEZ MARTÍN y MARTINA RUIZ GONZÁLEZ.
- Grupo 2: JUAN CARLOS ROMERO GUTIÉRREZ.

Correspondiendo la entrega a los trabajadores integrantes del primer grupo de protección ocular anti – salpicaduras, integrada por pantallas faciales y gafas de montura integral, así como, guantes de protección contra los productos químicos y los microorganismos, con las especificaciones ya referidas.

Por otro lado, al trabajador integrante del segundo grupo, conjuntamente con lo anterior, debe añadirse la entrega de una mascarilla de carbón activo específica.

Por consiguiente, tal y como se ha expresado en los apartados precedentes, **la periodicidad requerida para la entrega de tales equipos de protección, para ambos grupos, debe ser semanal**, puesto que la empresa suministradora deberá proveer de equipos suficientes a la mercantil como para poder cumplir con dicho plazo de entrega.

Asimismo, semanalmente se entregará un juego completo integrado por una pantalla facial, un par de gafas de montura integral y un par de guantes de protección, así como los equipos pertinentes no citados aquí y que haya previsto la mercantil en su Plan de Prevención, para ambos grupos de trabajadores.

Particularmente, al trabajador integrante del segundo grupo, deberá añadirsele aprovisionamiento semanal de dos mascarillas específicas para sus necesidades.

PRIMER OTROSÍ DIGO.— Que, a los efectos previsto en el artículo 21.2 de la Ley 36/2011, de 10 octubre, de la Jurisdicción Social, en la celebración de la vista del juicio, esta parte comparecerá asistida y defendida por la Letrada D^a LÍDIA CORTÉS QUINTANA, señalándose a efectos de citaciones y notificaciones el domicilio de la misma, sito en C/Rambla Nova, nº 28, 5º - 1ª, de Tarragona.

SEGUNDO OTROSÍ DIGO.— Que, mediante el presente escrito, se solicitan dentro del plazo legalmente establecido, pruebas que, habiéndose de practicar en juicio, requieren diligencias de citación o requerimiento por parte del Juzgado, sobre la base del artículo 90.3 de la LRJS:

1º. DOCUMENTAL A REQUERIR A NETEGES TARRACO, S.L.U.

Solicitamos al Juzgado para que requiera a LA MERCANTIL, con apercibimiento legal de que, de no hacerlo sin causa justificada, podrán estimarse probadas las alegaciones hechas por esta parte con relación a esta documental, para que aporte con un mínimo de 20 días anteriores a la vista, para poder ser revisado por esta Letrada, la siguiente documentación:

- Evaluación de riesgos solicitada en la reclamación interna efectuada por el Comité de Empresa, en fecha de 13 de junio de 2020.

TERCER OTROSÍ DIGO.– Que, sin perjuicio de las pruebas que se puedan aportar el día de la vista, ahora aportamos la siguiente documentación:

1. **Documento nº 1:** Acta de constitución del Comité de Empresa de la mercantil *Neteges Tarraco, S.L.U.*, en fecha 18 de enero de 2020.
2. **Documento nº 2:** Acta de Asamblea extraordinaria de los trabajadores decidiendo elevar el conflicto y, por ende, designando Letrada.
3. **Documento nº 3:** Reclamación inicial interna emitida por el Comité de Empresa, reclamando entrega de EPIS pertinentes, de fecha de 13 de junio de 2020.
4. **Documento nº 4:** Papeleta de conciliación (intento de evitación del proceso), de fecha 3 de febrero de 2021.
5. **Documento nº 5:** Acta del CMAC de no avenencia (intento de conciliación previa).

CUARTO OTROSÍ DIGO.– INTERVENCIÓN DEL MINISTERIO FISCAL

Al amparo del artículo 177.3 LRJS, el Ministerio Fiscal será siempre parte en estos procesos de defensa de los derechos fundamentales y de las libertades públicas, velando especialmente por la integridad de la reparación de las víctimas e interesando adopción, en su caso, de las medidas necesarias para la depuración de las conductas delictivas.

Y, por ello,

SUPlico AL JUZGADO tenga por propuestos los anteriores medios de prueba, los admita y provea cuanto en Derecho sea necesario para proceder a su práctica en el acto del juicio.

Es justicia que pido en TARRAGONA, a 16 de abril de 2021.



Fdo. LÍDIA CORTÉS QUINTANA
Letrada Col. 20.758 ICAT

ANEXO VII: CONCLUSIONES DEL JUICIO ORAL

Con la venia, Señoría, previa elevación a definitivas de mis conclusiones, ultimo que la práctica de la prueba no desvirtúa el contenido de la demanda presentada, por tanto, me remito a todo lo expuesto en la misma, aunque, no obstante, quiero destacar que de la práctica de la prueba se desprenden las siguientes notas:

En primer lugar, de ninguno de los documentos aportados por parte de la mercantil, en cuanto a planes de prevención, protocolos y demás actuaciones frente al COVID, se concluye un informe detallado y conciso sobre la periodicidad con que se van a suministrar los EPIS generales que está proveyendo la empresa a sus trabajadores, por lo que, no puede asegurarse un suministro continuo de los mismos, capaz de cubrir todos los riesgos que puedan ir surgiendo.

Además, en segundo lugar, pese a establecer una pequeña diferenciación de trato entre los trabajadores especialmente sensibles del resto de plantilla, en ningún momento se aprecia realmente dicha diferencia de trato, es decir, no se plasma en la realidad con una entrega extra de equipos de protección para sufragar el riesgo añadido que supone para el colectivo o con la elaboración de un plan específico. Es más, en ese sentido, se iguala el riesgo percibido por todos los trabajadores, sin hacer distinción alguna, puesto que se entregan exactamente los mismos equipos a todos los empleados.

En tercer lugar, la empresa opta por medidas más tajantes a la hora de prevenir los riesgos y de proteger a los trabajadores sensibles puesto que, no da la opción de que puedan seguir con normalidad en su puesto de trabajo, con las debidas protecciones, es decir, con un equipamiento superior al del resto. Tal y como se refleja en el Documento nº 2, la primera alternativa que ofrece la mercantil es comprobar la posible realización del trabajo de forma online o telemática. Obviamente, dicha opción resulta incompatible con el trabajo de limpiador, que es el que desarrollan, en este caso, los cuatro afectados. En defecto de tal medida, la empresa en vez de procurar crear un entorno laboral seguro, dotando de las medidas óptimas, prefiere mandar a los trabajadores vulnerables a casa.

Por ello, reitero lo expuesto en la demanda, puesto que, con la actuación prácticamente inexistente e inefectiva por parte de la mercantil para ofrecer un grado de protección real a los trabajadores especialmente sensibles, se sigue poniendo en riesgo su salud e integridad física. En ninguna de las documentales aportadas hay un Plan de contención o prevención único y exclusivo para el colectivo de los cuatro trabajadores. Simplemente, la empresa se limita a incluirlos conjuntamente con el resto de trabajadores, aunque con alguna pequeña diferenciación, como podría ser una especial atención en la vigilancia de su salud para controlar si, en algún momento, muestran síntomas evidentes de contagio del virus.

Es menester puntualizar que, el objetivo de la empresa, en vista de los documentos aportados, en ningún momento ha sido garantizar como primera opción que el entorno de trabajo era seguro para el colectivo de trabajadores.

Es decir, no ha buscado que pudieran seguir éstos en su puesto de trabajo, con todas las medidas posibles, sino que ha optado por ahorrarse dicho esfuerzo. Es más, con los informes médicos aportados por esta parte, se evidencia una afectación de un modo u otro, derivada de las patologías sufridas, en la vida y desarrollo diarias de los trabajadores. Por ello, la empresa debía haberlos tenido más en cuenta a la hora de elaborar planes y protocolos frente al COVID.

Dicho lo cual, y para no extenderme más, me remito íntegramente al suplico de mi demanda, para solicitar una sentencia íntegramente estimatoria de la misma.

ANEXO VIII: INFORMES MÈDICOS

HJ23

Hospital Universitari Joan XXIII

Carrer del Doctor Mallafre Guasch, 4 43007
Telf Consultes: 977 29 58 35 / 977 29 58 36
Telf Centralita Hospital: 977 29 58 00
E-mail: citacions.hj23.ics@gencat.cat



Nº Història Clínica: 10 385 725	Nº Episodi: 14854320	CIP: MASO1610319007
Cognoms, Nom: MARTÍN SOROLLA, FERNANDO		
Sexe: Home	Data naixement: 19.03.1961	Edat: 60 anys
		NIF/DNI: 48541259 B

Adreça: C/ D'HERNÁNDEZ SANAHUJA, 4 - TARRAGONA	CP: 43002
Telèfon: 655464500	ABS: TARRAGONA-7 (SANT SALVADOR)
Procedència: CONSULTA EXTERN.	
Data d'admissió: 02.04.2016	

Document CEX

COMENTARI

Pacient de 60 anys, que pateix Hipertensió Arterial (HTA). Diagnosticat des de 02/04/2016. Pren medicació diària.

En les proves realitzades s'aprecia tendència de taquicàrdia, en un context d'ansietat per la seva limitació per a la vida diària.

Té limitades les capacitats d'esforç.

Segueix tractament simptomàtic per a l'ansietat. Revisions a través del seu metge de capçalera.

Cordialment,

MARTA TORRENTS

19/11/2020

19.11.2020

Pàgina 1 de 1

Nº Història Clínica: 10 421 357 **Nº Episodi:** 12133150 **CIP:** FEMA1620820007
Cognoms, Nom: FERNÁNDEZ MARTÍN, CLAUDIA
Sexe: Dona **Data naixement:** 20.08.1962 **Edat:** 57 anys **NIF/DNI:** 39512478 D

Adreça: C/ FCO BASTOS, 2 - TARRAGONA **CP:** 43005
Telèfon: 555675820 **ABS:** TARRAGONA-7 (SANT SALVADOR)
Procedència: CONSULTA EXTERN.
Data d'admissió: 13.08.2019

Document CEX

COMENTARI

Pacient de 57 anys diagnosticada d'Hipertensió Arterial (HTA) des de 13.08.2019.

Ha de prendre medicació diària i acudir a revisions regulars a través del seu metge de capçalera.

Té limitades les activitats de la vida diària.

Cordialment,



MARTA TORRENTS
24/05/2020

Nº Història Clínica: 10 313 002 **Nº Episodi:** 10741225 **CIP:** RUGO1700613007
Cognoms, Nom: RUIZ GONZÁLEZ, MARTINA
Sexe: Dona **Data naixement:** 13.06.1970 **Edat:** 50 anys **NIF/DNI:** 39874569 D

Adreça: C/ COMTE DE RIUS, 36 - TARRAGONA **CP:** 43003
Telèfon: 654878501 **ABS:** TARRAGONA-7 (SANT SALVADOR)
Procedència: CONSULTA EXTERN.
Data d'admissió: 22.11.2012

Document CEX

COMENTARI

Pacient dona de 50 anys, que pateix EPOC amb bronquitis crònica.

Precisa medicació diària (vasodilatador bronquial) i ha de tenir cura dels
ambients on respira, evitant les situacions d'agents químics o naturals que li
puguin provocar una alteració pulmonar greu.

Control pel seu metge de capçalera. Revisions radiològiques pautades.

Cordialment,



ALBERT PONS
02/10/2020

Nº Història Clínica: 10 825 654	Nº Episodi: 11885315	CIP: ROGU1760506007
Cognoms, Nom: ROMERO GUTIÉRREZ, JUAN CARLOS		
Sexe: Home	Data naixement: 06.05.1976	Edat: 45 anys
NIF/DNI: 39874569 D		

Adreça: C/ REAL, 48 - TARRAGONA	CP: 43004
Telèfon: 687212204	ABS: TARRAGONA-7 (SANT SALVADOR)
Procedència: CONSULTA EXTERN.	
Data d'admissió: 26.05.2020	

Document CEX

COMENTARI

Pacient home de 45 anys diagnosticat de Síndrome de Sensibilitat Química Múltiple (SQM). Pateix intolerància ambiental química idiopàtica a determinades substàncies que li provoquen la constricció pulmonar i de faringe, així com erupcions al·lèrgiques cutànies.

Precisa ús eventual de mascareta especialitzada (de carbó actiu, filtrant de les partícules més minúscules) per la seva vida diària i vasodilatador bronquial. Així com, l'administració d'antihistamínics i cortisona per pal·liar les afeccions al·lèrgiques.

Té limitacions pel seu lloc de treball i la vida diària. Ha de mantenir precaucions amb els ambients i la qualitat de l'aire i amb les substàncies susceptibles de provocar-li un atac. Revisions pel seu metge de capçalera.

Cordialment,



JUAN ALBERTO GÓMEZ
04/07/2020

04.07.2020

Pàgina 1 de 1