

**30 de marzo
2020**

ORIENTACIONES

**Para la participación sindical
en el desarrollo de planes
de respuesta en las empresas
ante el coronavirus**

Edita: Confederación Sindical de CC00

Informe elaborado por: Secretaría Confederal de Salud Laboral de CC00

Madrid, 30 de marzo 2020

Índice

A modo de reflexión	4
1. Introducción	6
2. Procedimientos del Ministerio de Sanidad	7
3. Permiso retribuido recuperable en servicios NO ESENCIALES	11
4. Derechos de información, consulta y participación de la RLT	12
5. Garantías por ausencia del trabajo	13
6. Modificación de condiciones sustanciales de trabajo	14
Expedientes de regulación temporal de empleo	15
7. Gestión de las empresas ante el brote de SARS-Cov-2	19
Adoptar y declarar la política	19
Ponerse en marcha	19
Enseres y efectos personales	22
Negociar y planificar	22
Plan de información y formación	23
Actuación ante casos sospechosos de infección	23
Evaluar	24
8. El papel del sindicato en el plan de empresa	25
Solicitar un plan a la empresa	25
Por qué participar	25
Criterios sindicales para el plan	25
9. Recursos para informarse	28
Teléfonos de los servicios de emergencia	28
Y ante cualquier duda laboral relacionada con el Coronavirus	29
10. Infografía sobre higiene de manos	30

A modo de reflexión

La epidemia por coronavirus SARS-CoV-2 ya no se extiende a una decena de países, sino que ha sido declarada pandemia mundial y ha obligado al confinamiento y la reducción de movimientos a un tercio de la población mundial. Es decir, ha cerrado el espacio aéreo de la mayor parte de los países de Europa, ha limitado los desplazamientos de población entre países y ha obligado a dictar medidas que limitan la libertad de movimientos en los Estados hasta extremos tales como el confinamiento en domicilios o el aislamiento de poblaciones localizadas. Lo que de manera ineludible influye en los movimientos habituales de las personas para ir a trabajar y tiene consecuencias drásticas, además de en la actividad productiva, en el consumo y en la economía en general.

Un brote de estas características tiene impactos en términos de salud pública pero también en el ámbito de la salud laboral. Los anteriores brotes de enfermedades transmisibles altamente infecciosas han demostrado que los resultados de la salud pública mejoran significativamente cuando se incluye en el abordaje la perspectiva de la seguridad y salud en el trabajo y se cuenta con la participación activa de los agentes sociales en el diseño de procedimientos de actuación.

En España esta participación ya se produjo en brotes como los del ébola, la gripe A o la fiebre hemorrágica Crimea-Congo por lo que tenemos toda una experiencia acumulada. Y una de las primeras lecciones aprendidas en estas anteriores experiencias es que los agentes sociales debemos mantener nuestras posiciones alineadas con los criterios y recomendaciones de las autoridades sanitarias que el Ministerio de Sanidad se encarga de actualizar de manera periódica en su web.

Nuestro compromiso como sindicato es el de no contribuir a generar un alarmismo innecesario. No obstante, también es necesario que como organización tratemos de anticipar aquellos extremos susceptibles de afectar a la salud de trabajadoras y trabajadores, y así a la salud pública, a su relación contractual con la empresa o a su situación en términos de seguridad social.

El valor fundamental de esta guía es divulgar que la empresa es un organismo vivo que requiere la participación de la dirección y la representación de los trabajadores para trazar las líneas básicas de actuación ante situaciones de incertidumbre. La participación hace más eficaz cualquier decisión que se adopte.

Los planes que se elaboren:

- No han de encaminarse únicamente a mantener actividad económica, han de poner por delante la salud de las personas trabajadoras.
- Contendrán la garantía jurídica para la percepción de la asistencia sanitaria y las prestaciones económicas que los trabajadores y trabajadoras precisen en estas situaciones de pérdida de salud o aislamiento preventivo.

- Contribuirán a una menor extensión de los contagios. Con el fin de contener los casos que se puedan dar en un mismo espacio temporal.

Desde CCOO destacamos la importancia de la participación sindical en el desarrollo de los planes de actuación en las empresas frente a este brote o cualquier otra eventualidad. Este ha de ser el inicio de un camino hacia la toma de decisiones discutidas y acordadas entre los diversos intereses que se dan en el seno de las organizaciones.

Buena parte de este documento recoge documentos y procedimientos del Ministerio de Sanidad, razón por la cual está en continua revisión y se irá modificando a medida que cambien los criterios y recomendaciones de las autoridades sanitarias.

1. Introducción¹

El coronavirus SARS-CoV-2 es un nuevo tipo de coronavirus que puede afectar a las personas y se ha detectado por primera vez en diciembre de 2019 en la ciudad de Wuhan, provincia de Hubei, en China. Todavía hay muchas cuestiones que se desconocen en relación a la enfermedad que produce: COVID-19.

Los síntomas más comunes incluyen fiebre, tos y sensación de falta de aire. En algunos casos también puede haber síntomas digestivos como diarrea y dolor abdominal. La mayoría de los casos presentan síntomas leves. En casos más graves, la infección puede causar neumonía, dificultad importante para respirar, fallo renal e incluso la muerte. Los casos más graves se asocian a edad avanzada o enfermedad crónica, como enfermedades del corazón, del pulmón o problemas de inmunidad.

Parece que la transmisión es por contacto estrecho con las secreciones respiratorias que se generan con la tos o el estornudo de una persona enferma. Su contagiosidad depende de la cantidad del virus en las vías respiratorias. Estas secreciones infectarían a otra persona si entran en contacto con su nariz, sus ojos o su boca. Parece poco probable la transmisión por el aire a distancias mayores de uno o dos metros.

No existe un tratamiento específico para el nuevo coronavirus. Sí existen muchos tratamientos para el control de sus síntomas por lo que la asistencia sanitaria mejora el pronóstico.

Las medidas genéricas de protección individual frente a enfermedades respiratorias incluyen:

- Higiene de manos frecuente (lavado con agua y jabón o soluciones alcohólicas), especialmente después de contacto directo con personas enfermas o su entorno.
- Al toser o estornudar, cubrirse la boca y la nariz con el codo flexionado.
- Usar pañuelos desechables, y tirarlos tras su uso.
- Si se presentan síntomas respiratorios, evitar el contacto cercano (manteniendo un distanciamiento social de 2 metros) con otras personas.
- Evitar tocarse los ojos, la nariz y la boca, ya que las manos facilitan la transmisión.

No hay que tomar precauciones especiales con los animales en España, ni con los alimentos, para evitar esta infección.

La población general sana no necesita utilizar mascarillas. Las mascarillas ayudan a prevenir la transmisión del virus si las llevan las personas que están enfermas. Los profesionales sanitarios indicarán el uso de mascarillas en aquellas situaciones en las que se considere necesario en cada caso. Un uso inadecuado de mascarillas puede contribuir al contagio y a un desabastecimiento de las mismas en aquellas situaciones para las que están indicadas.

¹ El contenido de este epígrafe está tomado del documento “Preguntas y respuestas sobre el nuevo coronavirus (COVID-19) 6 marzo 2020 versión 2” del Ministerio de Sanidad

Las personas que presenten síntomas respiratorios (fiebre, tos y sensación de falta de aire) deberán quedarse en su domicilio y contactar con los servicios de salud telefónicamente llamando al teléfono habilitado de tu Comunidad Autónoma, se pueden consultar en: <http://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov-China/telefonos.htm>. Los servicios sanitarios valorarán su estado de salud y darán instrucciones sobre cómo actuar.

2. Procedimientos del Ministerio de Sanidad

En este contexto, el Ministerio de Sanidad ha creado [un espacio en su web para proporcionar información sobre el brote de SARS-CoV-2](#) donde mantiene actualizada toda la documentación y los procedimientos de actuación que se vienen generando por parte de las autoridades sanitarias, enmarcados en el RD 664/1997, de 12 de mayo sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo. Varios de estos procedimientos están orientados específicamente a la prevención en diferentes ámbitos de los servicios sanitarios (urgencias, atención primaria, atención domiciliaria, etc.).

Hay además un documento, [Procedimiento de actuación para los Servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al sars-cov-2](#) (última actualización 30 de marzo de 2020) para el conjunto de las actividades laborales. Este documento fue consultado a los agentes sociales, ha obtenido el apoyo de los sindicatos CCOO y UGT. Proporciona información general sobre el virus, la enfermedad, vías demostradas de contagio, medidas de higiene personal, información y formación, medidas de higiene de los lugares de trabajo y recuerda criterios preventivos, entre otros:

- La obligación de las empresas de evaluar el riesgo de exposición, siguiendo las recomendaciones del servicio de prevención, que deberán ajustarse a los criterios de las autoridades sanitarias.
- Limitación del número de personas expuestas y del tiempo de exposición al mínimo posible.
- Evitar la exposición de trabajadores especialmente sensibles.
- Mantener distanciamiento social de 2 metros

El Procedimiento establece, en función de la naturaleza de las actividades y los mecanismos de transmisión, 3 escenarios de riesgo de exposición en los que se pueden encontrar las personas trabajadoras entendiendo por:

- **Exposición de riesgo:** aquellas situaciones laborales en las que se puede producir un contacto estrecho con un caso probable o confirmado de infección por el SARS-CoV-2, sintomático.

- **Exposición de bajo riesgo:** aquellas situaciones laborales en las que la relación que se pueda tener con un caso probable o confirmado, no incluye contacto estrecho.
- **Baja probabilidad de exposición:** trabajadores que no tienen atención directa al público o, si la tienen, se produce a más de dos metros de distancia, o disponen de medidas de protección colectiva que evitan el contacto (mampara de cristal, separación de cabina de ambulancia, etc.).

EXPOSICIÓN DE RIESGO	EXPOSICIÓN DE BAJO RIESGO	BAJA PROBABILIDAD DE EXPOSICIÓN
Personal sanitario asistencial y no asistencial que atiende a una persona sintomática. Técnicos/as de transporte sanitario, si hay contacto directo con la persona sintomática trasladada. Tripulación medios de transporte (aéreo, marítimo o terrestre) que atiende durante el viaje una persona sintomática procedente de una zona de riesgo. Situaciones en las que no se puede evitar un contacto estrecho en el trabajo con una persona sintomática.	Personal sanitario cuya actividad laboral no incluye contacto estrecho con una persona sintomática, por ejemplo: • Acompañantes para traslado. • Celadores, camilleros, trabajadores/as de limpieza. Personal de laboratorio responsable de las pruebas de diagnóstico virológico. Personal no sanitario que tenga contacto con material sanitario, fómites o desechos posiblemente contaminados. Ayuda a domicilio de contactos asintomáticos.	Trabajadores/as sin atención directa al público, o a más de 2 metro de distancia, o con medidas de protección colectiva que evitan el contacto, por ejemplo: • Personal administrativo. • Técnicos de transporte sanitario con barrera colectiva, sin contacto directo con el paciente. • Conductores de transportes públicos. • Personal de seguridad • Policías/Guardias Civiles. • Personal aduanero. • Bomberos y personal de salvamento. • Empleados de instituciones penitenciarias.
REQUERIMIENTOS		
En función de la evaluación específica del riesgo de exposición de cada caso: componentes de EPI de protección biológica y, en ciertas circunstancias, de protección frente a aerosoles y frente a salpicaduras.	En función de la evaluación específica del riesgo de cada caso: componentes de EPI de protección biológica.	No necesario uso de EPI. En ciertas situaciones (falta de cooperación de una persona sintomática): • Protección respiratoria. • Guantes de protección.

Por **contacto estrecho** se entiende:

- Cualquier trabajador que proporciona cuidados a un caso probable o confirmado sintomático: trabajadores sanitarios, otros trabajadores que vayan a tener otro tipo de contacto físico similar.
- Cualquier trabajador que esté en el mismo lugar que un caso probable o confirmado sintomático, a una distancia menor de 2 metros (ej. visitas, reuniones/viajes de trabajo).
- En un avión u otro medio de transporte, a los miembros de las tripulaciones que atienden a pasajeros sintomáticos que vuelven de una zona de riesgo.

Además, destaca las **medidas de prevención** que se deben aplicar en las empresas, de carácter organizativo y de protección personal. De **carácter organizativo** implementando medidas para minimizar el contacto entre las personas trabajadoras y entre estas últimas y los potenciales clientes o público que puedan concurrir en su lugar de trabajo, establecer planes de continuidad de la actividad ante un aumento de las bajas laborales del personal o en un escenario de incremento del riesgo de transmisión en el lugar de trabajo, con un proceso de participación y acuerdo con la representación legal de los trabajadores, contemplar posibilidades de redistribución de tareas y/o teletrabajo y consideraciones para establecimientos abiertos al público. Y de **protección personal** recordando que hay que aplicar una combinación de todas las medidas preventivas, organizativas y colectivas, no solo la utilización de equipos de protección individual (EPIs). En Anexo II y III se completa el tema de los equipos de protección individual con instrucciones para su colocación, retirada, almacenamiento y eliminación, además de una guía de protección personal donde plantea alternativas y posibles estrategias ante la escasez de equipos de protección individual (EPI) en situación de crisis.

Como novedad, en su actualización, el procedimiento expone quienes podrían ser calificados como **Trabajadores Especialmente Sensibles** en relación a la infección de coronavirus y como debe realizarse el proceso para obtener dicha calificación y así recibir la protección de la Seguridad Social. El personal sanitario del Servicio de Prevención de riesgos laborales (SPRL), propio, ajeno o mancomunado, debe evaluar la presencia de personal trabajador especialmente sensible en relación a la infección mencionada, establecer la naturaleza de especial sensibilidad de la persona trabajadora y emitir un informe sobre la inexistencia de unas condiciones que permitan realizar el trabajo sin elevar el riesgo propio de la condición de salud de la persona trabajadora

El Ministerio de Sanidad ha definido como **grupos vulnerables para COVID-19** las personas con:

- Diabetes.
- Enfermedad cardiovascular, incluida hipertensión.
- Enfermedad hepática crónicas.
- Enfermedad pulmonar crónicas.
- Enfermedad renal crónica.
- Inmunodeficiencia.
- Cáncer en fase de tratamiento activo.
- Mujeres embarazadas
- Mayores de 60 años.

Para ampliar información sobre este tema consulta el siguiente documento: **“Si eres una persona trabajadora especialmente sensible a los efectos del covid-19 ¿qué puedes hacer?”**, Confederación Sindical de CCOO.

<https://www.ccoo.es//54b93bce551698c310f77cfb80eff6d2000001.pdf>

Y en el apartado de estudio y manejo de casos establece que **el personal sanitario de los Servicios de prevención serán los encargados de establecer los mecanismos para la investigación y seguimiento de los contactos estrechos** en el ámbito de sus competencias, de forma coordinada con las autoridades de salud pública, de la siguiente manera:

1. El seguimiento y manejo de las personas trabajadoras en general se establece en el Procedimiento de actuación frente a casos de nuevo coronavirus (ver punto 6 de este documento: Actuación ante casos sospechosos de infección), disponible en:

https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov-China/documentos/Procedimiento_COVID_19.pdf

2. El seguimiento y manejo de los profesionales sanitarios y sociosanitarios se establece en un procedimiento específico, disponible en:

https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov-China/documentos/Contactos_personal_sanitario_COVID-19.pdf

3. El seguimiento y manejo de los trabajadores que prestan sus servicios en empresas calificadas como operadores críticos de servicios esenciales (Ver el RD 463/2020, BOE 14-3-20) se lo describen en el mismo procedimiento porque no habían sido tratados en otros documentos. Para ello el procedimiento determina las actuaciones para la valoración, manejo de los contactos, y manejo del personal sintomático.

Y por último el procedimiento incluye un apartado de cómo los servicios sanitarios de prevención de riesgos laborales deben **colaborar en la gestión de la Incapacidad Temporal**. Haciendo referencia al documento “Actualización a 19 de marzo de 2020 de las Instrucciones aclaratorias relativas al nuevo procedimiento de remisión de partes de los Servicios Públicos de Salud (SPS) por coronavirus”, del Instituto Nacional de la Seguridad Social. Dicho servicio elaborará el informe para que quede acreditada la indicación de incapacidad temporal, con el fin de facilitar a los servicios de atención primaria su tramitación, en los siguientes casos:

- Los casos probables (los resultados de laboratorio no son concluyentes), posibles (con infección respiratoria aguda leve) o confirmados, así como los contactos estrechos de casos probables, posibles o confirmados.
- Las personas trabajadoras con especial sensibilidad en relación a la infección de coronavirus SARS-CoV-2, sin posibilidad de adaptación del puesto de trabajo, protección adecuada que evite el contagio o reubicación en otro puesto exento de riesgo de exposición al SARS-CoV-2.

Acorde a la instrucción mencionada del INSS la persona trabajadora especialmente sensible a los efectos del Covid-19, con los factores de riesgo y enfermedades de base mencionadas anteriormente, han de contactar con su servicio de prevención, concretamente con el servicio sanitario del mismo. Éste elaborará un informe para que quede acreditada la indicación de IT para la persona trabajadora especialmente sensible en el que acredita que no hay posibilidad de adaptación del puesto de trabajo, protección adecuada que evite el contagio o reubicación en otro puesto exento de riesgo de exposición en la empresa para dicha persona. El médico del SPS procederá a emitir parte de baja en caso de aislamiento iniciando las actuaciones tendentes a la suspensión de la relación laboral y al reconocimiento del derecho. En anexo I aportan modelos de informe para la comunicación de estas indicaciones.

3. Permiso retribuido recuperable en servicios NO ESENCIALES

El Gobierno ha paralizado la actividad económica no esencial desde el lunes 30 de marzo hasta el 9 de abril como medida extrema para frenar la curva de contagios de COVID-19. En el Real Decreto Ley 10/2020 que regula esta paralización se incluye un relación de actividades consideradas esenciales y a las que no afecta esta medida. Las personas trabajadoras que desarrollen su actividad en el resto de actividades y sectores de la producción dejarán de ir a trabajar y para ellas se establece un permiso retribuido recuperable.

Este permiso no es de aplicación en los casos en los que se está teletrabajando, o en situación de ERTE o cuyo ERTE se autorice mientras dure esta medida, o cuando el contrato esté suspendido (por ejemplo, permiso de maternidad/paternidad) o en situación de Incapacidad Temporal.

Durante ese período, las persona que disfruten de este permiso recibirán su salario habitual (incluye el salario y los complementos habituales), pero deberá recuperar las horas no trabajadas de manera paulatina y pactada con el empresario.

La empresa deberá negociar con la representación sindical la manera en la que se recuperarán estas jornadas laborales no prestadas y el plazo para esta recuperación será desde que termine el Estado de Alarma hasta el 31 de diciembre de 2020. La recuperación de estas horas de trabajo no podrá suponer, en ningún momento, el incumplimiento de los periodos mínimos de descanso diario ni semanal previstos en la ley, ni la superación de la jornada anual máxima fijada en el convenio colectivo que sea de aplicación. También deberán ser respetados los derechos de conciliación de la vida personal y familiar reconocidos en la Ley o en Convenio Colectivo.

4. Derechos de información, consulta y participación de la RL

Muchas de las medidas que se pueden tomar en la empresa en respuesta al SARS-CoV-2 afectarán a la organización del trabajo y deberán ser negociadas con la representación legal de los trabajadores. Los derechos de información y consulta y de participación están regulados en el Estatuto de los Trabajadores (ET) y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales LPRL.

El artículo 64 del ET prevé el derecho del Comité de Empresa a ser informado y consultado sobre todas aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, entre otras:

- “Todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo”.
- “La adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo”.

El mismo artículo regula el derecho del Comité de Empresa a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre, entre otras cuestiones:

- “Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquella.
- Las reducciones de jornada.
- El traslado total o parcial de las instalaciones.
- La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo”.

En la LPRL, tanto el artículo 18 como todo el capítulo V en su conjunto regulan los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores y de sus representantes, que afectan a todas aquellas cuestiones que tengan repercusión en las condiciones de trabajo y sus efectos para la salud de los trabajadores y que deben ser articulados a través de los delegados de prevención y los comités de seguridad y salud así como mediante la representación unitaria (Comités de Empresa y delegados del personal).

En este contexto, es necesario que los **representantes de los trabajadores y trabajadoras** intervengan en la preparación de los planes de repuesta al SARS-CoV-2, negociando con la empresa las medidas de organización del trabajo que se adopten, para atajar eventuales medidas que vulneren derechos laborales.

En concreto, la participación sirve para velar para que el diseño de las medidas que se adopten en la organización **cumpla un triple criterio**:

- **Han de ser eficaces en la protección de la salud.**
- **Todos y cada uno de los colectivos laborales han de quedar igualmente protegidos.**
- **No se vulneren derechos de los trabajadores, ni salariales ni de otro tipo.**

5. Garantías por ausencia del trabajo

Uno de los temas a los que la representación de los trabajadores debería dar atención preferente es la garantía de derechos de los empleados y empleadas que se tengan que ausentar por las diversas situaciones derivadas del coronavirus SARS-CoV-2:

- Las autoridades sanitarias recomiendan que ante la presencia de síntomas de la enfermedad se permanezca en el domicilio y se llame a los servicios de emergencia, lo que puede suponer no acudir al trabajo.
- Se puede dar el caso de situaciones en las que personas en activo deban quedarse en sus hogares por periodos de aislamiento preventivo.
- Hay empleados que deben permanecer en casa por cuidado de familiares de primer grado que padezcan la enfermedad.
- Hay trabajadores que pueden tener que cuidar a sus hijos o personas mayores porque se haya decretado el cierre de centros educativos o de día.
- Hay población trabajadora que puede verse afectada por restricciones de movilidad (confinamiento) decretada por las autoridades para un determinado núcleo urbano.

En un primer momento, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones determinó mediante dos criterios que los periodos de aislamiento preventivo fueran considerados situaciones de incapacidad temporal por enfermedad común y que las situaciones de enfermedad contraída por exposición a SARS-CoV-2 con causa exclusiva en la realización del trabajo, en los términos que señala la Ley General de la Seguridad Social, fueran accidentes de trabajo. Posteriormente el Gobierno aprobó el [Real Decreto-Ley 6/2020, de 10 de marzo](#), por el que todas las enfermedades o aislamientos preventivos por exposición a coronavirus se consideran situaciones asimiladas a accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de la incapacidad temporal.

El Instituto Nacional de la Seguridad Social ha elaborado el documento “Actualización a 19 de marzo de 2020 de las Instrucciones aclaratorias relativas al nuevo procedimiento de remisión de

partes de los Servicios Públicos de Salud (SPS) por coronavirus”, donde los servicios sanitarios de prevención de riesgos laborales deben colaborar en la gestión de la IT elaborando un informe donde quede acreditada la misma, con el fin de facilitar a los servicios de atención primaria su tramitación, en los siguientes casos

- Los casos probables (los resultados de laboratorio no son concluyentes), posibles (con infección respiratoria aguda leve) o confirmados, así como los contactos estrechos de casos probables, posibles o confirmados.
- Las personas trabajadoras con especial sensibilidad en relación a la infección de coronavirus SARS-CoV-2, sin posibilidad de adaptación del puesto de trabajo, protección adecuada que evite el contagio o reubicación en otro puesto exento de riesgo de exposición al SARS-CoV-2.

En el Estatuto de los Trabajadores y mejorado por muchos convenios vigentes, se da cobertura legal a situaciones que podrían darse con el coronavirus SARS-CoV-2, no sólo por la propia enfermedad de las personas trabajadoras sino por la necesidad de cuidados de familiares de primer grado, por cierre de centros escolares o de mayores. Así y respecto al cuidado de familiares, el ET en su art. 37.3.b regula el permiso retribuido para cubrir situaciones de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de familiares hasta segundo grado de consanguineidad o afinidad que dan derecho a ausentarse justificadamente 2 días (ó 4 con desplazamiento), y en el apartado d) del mismo artículo se recoge el permiso con derecho a remuneración por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Hoy sería atrevida una interpretación extensiva de estos apartados para entender que daría cobertura a los cuidados en el hogar. Es decir, la seguridad jurídica para la persona trabajadora sólo se conseguiría con la adopción de medidas por parte del Gobierno o con una negociación ante la situación coyuntural que se deriva del brote de SARS-CoV-2, pormenorizando la casuística que se puede derivar. En este sentido, aún queda pendiente que se apruebe algún tipo de prestación que cubra la falta de ingresos por estas ausencias justificadas para el cuidado de familiares de primer grado.

6. Modificación de condiciones sustanciales de trabajo

La falta de previsión legal y de negociación podría dar paso a que las empresas den un tratamiento individualizado y desigual de las distintas circunstancias, pudiéndose dar situaciones de falta de equidad y cobertura de las soluciones que se establezcan, aportando soluciones para ciertos trabajadores privilegiados y perjudicando a los puestos de trabajo más vulnerables. Por ejemplo, el teletrabajo puede propiciar situaciones de desigualdad entre aquellas personas que puedan y tengan acceso al mismo y las que no. La decisión de que la totalidad o una parte de la plantilla comiencen a desarrollar su actividad mediante el teletrabajo es una modificación

sustancial de las condiciones de trabajo y como tal está regulada en el artículo 41 del ET. En cualquier caso la representación legal de los trabajadores debe ser informada de la modificación y en el caso de que tenga carácter colectivo se abrirá un periodo de consultas no superior a 15 días en una comisión negociadora también regulada en el propio artículo.

A efectos de agilizar la implantación temporal del teletrabajo desde los propios domicilios, y tomando en cuenta la obligación del empleador respecto a la prevención de riesgos laborales, se ha eximido a las empresas de realizar previamente una evaluación de riesgos del lugar y el puesto donde la persona desarrollará el teletrabajo, recomendando únicamente que cada persona realice su autoevaluación. En el documento **“Teletrabajar por fuerza mayor, pero de la forma más saludable posible”**, elaborado por CCOO e ISTAS, se presentan recomendaciones para trabajar desde casa de la forma más saludable posible dadas las actuales circunstancias excepcionales. <https://www.ccoo.es//14b11f40e5c328dc3a212dc917fea16f000001.pdf>

Otras modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, que estarían reguladas por el mismo artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, serían la adaptación de la jornada laboral y los horarios y distribución de tiempo de trabajo, ya sea por modificación del horario de entrada como de salida del centro o por un cambio radical de horario o por la creación de turnos rotarios para evitar la concentración de las personas trabajadoras en las instalaciones de la empresa con lo que poder distanciar los puestos de trabajo, y así cumplir con el objetivo de garantizar el mantenimiento de la distancias de seguridad de 2 metros que marca el Ministerio de Sanidad en su “Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2”.

Expedientes de regulación temporal de empleo

Las empresas ante las situaciones por causa del brote de SARS-CoV-2, que pueden surgir por la evolución y la adopción de medidas nacionales e internacionales por parte de los Estados, pueden proceder a articular, entre otras, medidas de extinción o suspensión del contrato de trabajo o de reducción de jornada.

El ET distingue los supuestos de extinción o suspensión del contrato de trabajo o de reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (art. 51 y art. 47. 1 y 2), de los supuestos por fuerza mayor (art. 51.7 y art. 47.3).

Y para los **ERTE como consecuencia del COVID-19** hay que tener en cuenta tanto las disposiciones del [Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19](#) como las del [Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, que regulan los mismos](#). Y, además, las disposiciones recogidas en el [Real Decreto-Ley 9/2020, de 27 de marzo por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del CoV-19.](#)

En concreto, el **Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, en el art. 22** establece, de un lado en su apartado primero, medidas específicas que pueden adoptar las empresas que se vean afectadas por el COVID-19 en materia de **ERTE por causa de fuerza mayor para los trabajadores**

por cuenta ajena incluidos en el ámbito de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social, y de otro, en el apartado segundo, ERTE por causa de fuerza mayor para los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo.

Para los **ERTE (de suspensión o de reducción) por causa de fuerza mayor**, el RD-Ley ha establecido un procedimiento excepcional, más ágil para que las empresas que como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, sufran pérdidas de actividad, puedan presentar expedientes de regulación de empleo de suspensión de contratos y de reducción de jornada.

En concreto, el artículo 22 establece que es **fuerza mayor las pérdidas de actividad cuya causa directa sea como consecuencia del COVID-19**, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen:

- Suspensión o cancelación de actividades
- Cierre temporal de locales de afluencia pública.
- Restricciones en el transporte público.
- Restricciones de la movilidad de las personas y/o las mercancías.
- Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad.
- Situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretadas por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados.

De concurrir alguna de estas causas, el procedimiento de regulación de empleo de suspensión y de reducción es prácticamente el mismo que el establecido en los arts. 31 a 33 del RD 1483/2012, 29 marzo, salvo algunas peculiaridades, como la reducción de los plazos, que pasa de 7 a 5 días para la resolución del expediente y el carácter potestativo para la autoridad laboral del informe de la ITSS. El procedimiento es el siguiente:

- Solicitud por parte de la empresa a la Autoridad Laboral competente (que será la determinada por el art. 25 del RD 1483/2012), a la que ha de acompañarse el informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, así como, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa, debiendo comunicar su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de éstas.
- La existencia de fuerza mayor deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.
- Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que es potestativo para la autoridad laboral (frente al carácter preceptivo que está establecido actualmente) y, de solicitarse se evacuará en el plazo improrrogable de cinco días.
- La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de cinco días desde la solicitud (en vez de los 7 días establecidos con carácter general) y deberá limitarse a constatar la existencia de la fuerza mayor.

- Recibida la resolución **o pasado el plazo de cinco días**, la decisión de suspender o reducir la jornada de trabajo corresponde a la empresa. El RD-Ley no dice nada sobre el traslado de dicha decisión a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral, debiendo entenderse que dicho traslado es preciso.
- Dado el elevado número de solicitudes de ERTE por fuerza mayor que se están presentando y la situación de excepcionalidad, la ausencia de resolución expresa de la autoridad laboral permitirá a la empresa enviar al SEPE, para la tramitación de las prestaciones por desempleo, el listado de personas trabajadoras afectadas por el ERTE, pudiendo acceder así dichas personas al derecho y percibo de la prestación correspondiente de desempleo. En caso de revisión posterior de oficio por parte de la Administración, las personas trabajadoras, por causas no imputables a las mismas, no tendrán que devolver las cantidades percibidas, siendo responsable la empresa de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Adicional Segunda del RDL 9/2020 de 27 de marzo.
- La aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada adoptadas por la empresa surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor y su duración máxima será la del estado de alarma decretado por el RD 463/2020.
- Los trabajadores/trabajadoras pueden impugnar la decisión de la empresa.

Para los **ERTE (de suspensión o de reducción) por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción como consecuencia del covid-19**, las empresas podrán adoptar medidas de suspensión o reducción de jornada, en caso de que su actividad se vea afectada:

- Por la escasez o falta de aprovisionamiento de elementos o recursos necesarios para el desarrollo de la actividad empresarial como consecuencia de la afectación por el coronavirus de empresas proveedoras o suministradoras.
- Por un descenso de la demanda, la imposibilidad de prestar los servicios que constituyen su objeto o un exceso o acumulo de productos fabricados, como consecuencia de la disminución de la actividad por parte de empresas clientes.

Las **particularidades** que establece el RD-Ley en el caso de ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, para aquellas empresas que sufren consecuencias en su actividad relacionadas con el COVID-19 son las siguientes:

- Con respecto a la comisión negociadora del ERTE, si no existe representación legal de las personas trabajadoras, se creará una comisión que estará integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa (uno por sindicato) y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación, que tomará las decisiones conforme a las mayorías representativas correspondientes.
- En caso de no conformarse esta representación, la comisión estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme a lo recogido en el artículo 41.4

del Estatuto de los Trabajadores. Y en cualquiera de los supuestos anteriores, la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de 5 días.

- Además, el periodo de consultas se reduce el periodo máximo de consultas de quince días a siete
- Y por último, en cuanto a la solicitud de informe de la ITSS por parte de la autoridad laboral, será, en vez de preceptiva, potestativa para la autoridad laboral y se evacuará en el plazo improrrogable de siete días (en vez de quince días).

El Real Decreto-Ley 9/2020, de 27 de marzo por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del CoV-19 desarrolla en su artículo 2 que la fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.

Además, en su disposición adicional primera aclara que la duración de los expedientes de regulación de empleo no podrá extenderse más allá del periodo en que se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19, entendiéndose, por tanto, que su duración máxima será la del estado de alarma decretado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, y sus posibles prórrogas. Esta limitación resultará aplicable tanto en aquellos expedientes respecto de los cuales recaiga resolución expresa como a los que sean resueltos por silencio administrativo, con independencia del contenido de la solicitud empresarial concreta.

Y en su disposición adicional segunda prevé que las solicitudes presentadas por la empresa que contuvieran falsedades o incorrecciones en los datos facilitados darán lugar a las sanciones correspondientes, siendo sancionable, igualmente, conforme a lo previsto en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, la conducta de la empresa consistente en solicitar medidas, en relación al empleo que no resultaran necesarias o no tuvieran conexión suficiente con la causa que las origina, siempre que den lugar a la generación o percepción de prestaciones indebidas.

Para ampliar información consultar el **“Manual de Respuesta Sindical Ante el Covid-19”**, disponible en la Web <https://www.ccoo.es/informacioncoronavirus>, *“Situaciones relacionadas con los ERTE y otras situaciones de desempleo”*:

<https://www.ccoo.es/0cc74eb0047f58ba634e525a00520c92000001.pdf>

7. Gestión de las empresas ante el brote de SARS-Cov-2

Las empresas y los servicios de prevención han de estar atentos a las indicaciones sanitarias que vayan apareciendo y adaptar sus propios planes de respuesta. El Ministerio de Sanidad junto con el Consejo Interterritorial de Salud irán recomendando las mejores prácticas desde el punto de vista sanitario. Otras autoridades, como el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, también tendrán que dar respuestas a cuestiones de índole técnica y legal que vayan surgiendo, y en particular acerca de la protección de los derechos de los trabajadores ante distintos escenarios.

Adoptar y declarar la política

Cada empresa debe desarrollar una política clara de colaboración y respaldo a la política de contención de contagios en el medio laboral y en la sociedad según las orientaciones de las autoridades sanitarias. Tienen que estar dispuestas a adoptar medidas para reducir la probabilidad de contagios en los centros de trabajo, *in itinere* o en centros ajenos dónde los trabajadores deban ejercer su actividad.

Es muy importante que las empresas asuman y promuevan la adhesión al principio de que **las personas con síntomas de contagio por SARS-COV-2 no deben acudir o permanecer en el centro de trabajo** y que no deben regresar al mismo antes del final del periodo estimado de contagio (14 días), siempre bajo criterio sanitario.

Debería darse un auténtico apoyo a los trabajadores que se tengan que ausentar por enfermedad, cuidado de familiares, problemas de transporte, etc, flexibilizando los requisitos de notificación.

La empresa debe garantizar que el contenido de esta política llegue claramente a todo el personal (ver abajo, Formación e Información) incluyendo la línea de mando (con especial énfasis en mandos intermedios y supervisores) y a los trabajadores (incluyendo a los de empresas subcontratadas, contratados por ETT, los diferentes turnos y los fines de semana, todas las actividades y tareas, etc.). Así se evitarán presiones psicológicas innecesarias a los trabajadores afectados.

Ponerse en marcha

- En cada empresa y/o centro de trabajo se ha de crear un **grupo de trabajo**. En las muy pequeñas, este grupo debería estar compuesto por el empresario y el/la delegado/a de personal. Muchas de las empresas grandes cuentan con planes generales para emergencias, y la presente eventualidad puede estar ya contemplada. En todo caso, el grupo de trabajo debe ser paritario, con representación de la dirección y sindical. Este grupo deberá contar con el asesoramiento del Servicio de Prevención y documentarse a través de internet para seguir las actualizaciones de las directrices de las autoridades

competentes. En el caso del sector sanitario deben tenerse especialmente en cuenta los diversos procedimientos específicos desarrollados por el Ministerio de Sanidad (<https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov-China/documentos.htm>).

- Se deben establecer planes de continuidad de la actividad ante un aumento de las bajas laborales del personal o en un escenario de incremento del riesgo de transmisión en el lugar de trabajo, que incluyan posibilidades de redistribución de tareas y/o teletrabajo. Los planes de continuidad se implementarán como parte de las medidas de salud pública para hacer frente a escenarios específicos.
- Adoptar de forma inmediata un plan para aplicar **medidas generales de higiene** con disposiciones sobre limpieza de los locales, residuos y gestión de los mismos, prácticas de limpieza de manos y dispositivos necesarios para ello, disponibilidad de EPIs y su distribución, etc. y difundir información sobre su uso, para que llegue a todo el personal y a los posibles visitantes o público. Como norma general, las estrategias que se recomiendan para prevenir la propagación de COVID-19 en los centros de trabajo son similares a las que ya se recomiendan para la prevención de infecciones respiratorias frecuentes como la gripe:
 - Los trabajadores con sintomatología respiratoria, como norma general, deben disminuir su contacto con otros trabajadores, recurriendo al teletrabajo como medida de adaptación de su puesto debido a la vulnerabilidad de los mismos al coronavirus.
 - Se deben fomentar las medidas de higiene de manos, tanto con información y cartelería en puntos clave (Anexo I), como asegurando la disponibilidad de agua, jabón y toallas de papel desechables en todos los lugares de trabajo. En caso de puntos de más difícil acceso al agua y el jabón, se pueden utilizar soluciones hidroalcohólicas, por ejemplo, mediante la instalación de dispensadores.
 - Se debe fomentar también la higiene respiratoria de los trabajadores, motivándoles mediante información oportuna a cubrirse la boca con la parte interior del codo, el antebrazo o un pañuelo desechable al toser y estornudar.
 - Los pañuelos se deben desechar inmediatamente después de su uso y se debe hacer lavado de manos tras su manipulación.
 - Se establecerán en los puntos de higiene de manos y otros puntos clave papeleras, preferiblemente con tapa de apertura con pedal.
 - Es importante asegurar una correcta limpieza de las superficies y de los espacios, tratando de que se realice limpieza diaria de todas las superficies, haciendo hincapié en aquellas de contacto frecuente como pomos de puertas, barandillas, botones etc. Los detergentes habituales son suficientes.
- **Pre-diagnóstico del nivel de riesgo de la empresa/centro de trabajo/actividades** según el grado de riesgo de contagio de las diversas actividades que se realizan, sea en el centro de trabajo o fuera de éste, según la siguiente clasificación de grados de exposición:

Ocupaciones con baja probabilidad de exposición:	No necesario uso de EPI. En ciertas situaciones (falta de cooperación de una persona sintomática): protección respiratoria y guantes de protección.
---	---

Ocupaciones con exposición de bajo riesgo:	En función de la evaluación específica del riesgo de cada caso: componentes de EPI de protección biológica.
---	---

Ocupaciones con exposición de riesgo:	En función de la evaluación del riesgo de exposición de cada caso: componentes de EPI de protección biológica y, en ciertas circunstancias, de protección frente a aerosoles y frente a salpicaduras.
--	---

- **Se adoptarán medidas según los resultados del prediagnóstico:**

- Para cada una de las ocupaciones que correspondan con exposiciones de riesgo o de bajo riesgo, se supone que la empresa ya realizó su correspondiente **evaluación del riesgo biológico para los trabajadores**, de acuerdo al [RD 664/1997 de riesgo biológico](#). Igualmente, debe contar ya con planes de prevención que especifiquen las medidas preventivas que se han adoptado. En estos casos, de todos modos, es conveniente consultar los procedimientos que el Ministerio de Sanidad ha elaborado para el brote de SARS-CoV-2, tanto los generales como los específicos para determinadas actividades, y que están disponibles en la web ministerial:

<https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov-China/home.htm>.

- **Si la evaluación de riesgos no estuviera hecha aún, es urgente realizarla.**

- En ocupaciones con exposiciones de riesgo o de bajo riesgo se seguirán los criterios de limitar el número de personas expuestas y el tiempo de exposiciones al mínimo posible y de establecer un listado de trabajadores expuestos, el tipo de trabajo efectuado, así como un registro de las correspondientes exposiciones, accidentes e incidentes.
- Entre las medidas de prevención aplicar en las empresas:
 - Teletrabajo, donde se pueda utilizar, con el fin de que la persona se quede en casa.
 - De no poder utilizarse el teletrabajo, lo oportuno es modificar los horarios de entrada y salida para que la persona no coincida en los medios de transporte con las horas de mayor aglomeración.
 - Dentro de la empresa la medida consiste en evitar concentración de personas en un mismo espacio de trabajo.
 - En el espacio de trabajo compartido hay que buscar que exista una distancia entre persona y persona de 2 metros.
 - Ampliar las labores de limpieza y desinfección de las superficies.

- Facilitar espacios donde se pueda lavar las manos con agua y jabón, de forma frecuente.
 - No realizar reuniones de grupo ni acciones formativas o informativas que implique una aglomeración de personas.
 - Es preferible la videoconferencia y la comunicación on-line.
- Si en la empresa hay personas trabajadoras especialmente sensibles, en función de sus características personales o estado biológico conocido (patologías previas, medicación, trastornos inmunitarios, embarazo o lactancia), en el plan se deberían recoger medidas especiales para garantizar su no exposición al riesgo.

Enseres y efectos personales

- No se requiere un tratamiento especial para los enseres y efectos de las personas con COVID-19.
- En caso de que el centro de trabajo tenga una zona de cocina o cantina, no es necesario tomar precauciones de desinfección, únicamente que las cosas sean lavadas con agua caliente y detergentes habituales o mediante lavado en el lavavajillas con un ciclo completo con agua caliente.
- En caso de los uniformes de trabajo o similares, serán embolsados y cerrados, y se trasladarán hasta el punto donde se haga su lavado habitual, recomendándose que no sea sacudida y sea lavada con un ciclo completo a una temperatura de entre 60 y 90 grados.

Negociar y planificar

A la hora de planificar medidas para asegurar la continuidad de las actividades de la empresa, ésta deberá negociar con los representantes de los trabajadores los cambios transitorios previstos en la organización del trabajo. En la mayoría de los casos será necesario abordar los siguientes temas:

- Adoptar planteamientos ante diversas situaciones de ausencia al trabajo o incidencias, así como definir calendarios, responsabilidades y recursos. Especificar el mecanismo de toma de decisiones, identificar responsables (encargados de acometer tareas, etc.) y si es necesaria la sustitución de estas personas en caso de baja.
- Se deberá considerar cómo se suplirán determinados servicios, tanto internos o externos, ante posibles ausencias.
- Cuando se adopten medidas organizativas (reducción de viajes y reuniones, identificar tareas que puedan gestionarse desde el domicilio/tele-trabajo, poli-funcionalidad, contratación de trabajadores, etc.), se negociará cómo afecta a la retribución, etc.
- Valorar la necesidad de revisar la evaluación de riesgos y las medidas preventivas para las actividades con ocupaciones que correspondan con exposiciones de riesgo o de bajo riesgo.

- Mecanismo de finalización de las medidas dispuestas para este plan.

Plan de información y formación

La empresa debe hacer un esfuerzo especial por transmitir bien su mensaje, con lo cual se reducirán las incertidumbres que puedan crear conflicto o ansiedad, ciñéndose a aquellos contenidos distribuidos por las autoridades sanitarias. La empresa deberá declarar de manera clara su política y difundirla por todos los canales posibles. También hará un esfuerzo para disuadir a trabajadores que indebidamente crean que su obligación es asistir al centro de trabajo si no se encuentran demasiado mal.

El plan de información estará destinado a trabajadores propios y ajenos, a los mandos, a los trabajadores de subcontratas, de empresas colaboradoras y en su caso, también para clientes y visitantes, etc.

Por tanto, la información debería tratar los siguientes capítulos:

- Declaración de la política de la empresa.
- Medidas organizativas generales
- Medidas preventivas generales
- Medidas específicas por puestos y secciones o colectivos, según proceda.

La información y formación promoverá también el cumplimiento de las medidas sanitarias recomendadas por las autoridades. Si en el centro sólo se realizan actividades de baja probabilidad de exposición, se ha de transmitir el mensaje de que la convivencia que tiene lugar en el espacio de trabajo requiere que se extremen las medidas de higiene personal, evitando el intercambio de objetos de uso individual, susceptibles de ser transmisores de SARS-CoV-2. Asimismo, se fomentará el lavado frecuente de las manos y todas las recomendaciones higiénicas de las autoridades sanitarias.

Si se adoptan medidas de organización del trabajo como sustituciones mediante rotación o contratación, puede ser imprescindible desarrollar acciones de **formación** específica para el puesto y de prevención de riesgos laborales. Por ello, se han de prever las necesidades y llevarlas a la práctica con la suficiente antelación.

Actuación ante casos sospechosos de infección

Si la persona iniciara síntomas compatibles con la enfermedad se deberá llamar al 112 o al número de teléfono que la comunidad autónoma hay dispuesto para el manejo de COVID-19 y seguir las instrucciones que indique la Comunidad Autónoma.

Se clasifica como contacto estrecho de casos posibles, probables o confirmados:

- Cualquier persona que haya proporcionado cuidados mientras el caso presentaba síntomas: trabajadores sanitarios que no han utilizado las medidas de protección

adecuadas, miembros familiares o personas que tengan otro tipo de contacto físico similar;

- Convivientes, familiares y personas que hayan estado en el mismo lugar que un caso mientras el caso presentaba síntomas a una distancia menor de 2 metros durante un tiempo de al menos 15 minutos. No se hará un seguimiento activo de los contactos, únicamente se les indicará realizar cuarentena domiciliaria durante 14 días.

Las autoridades sanitarias podrán valorar situaciones individuales que requieran otro tipo de recomendación. Si durante los 14 días posteriores a la exposición el contacto desarrollara síntomas y la situación clínica lo permite, deberá hacer autoaislamiento inmediato domiciliario y contactar con los servicios de atención primaria según se haya establecido en los protocolos de cada CCAA.

Los servicios de prevención de riesgos laborales serán los encargados de establecer los mecanismos para la investigación y seguimiento de los contactos estrechos en el ámbito de sus competencias, de forma coordinada con las autoridades de salud pública. El seguimiento y manejo de los profesionales sanitarios se establece en un procedimiento específico. No se realizarán pruebas diagnósticas para coronavirus de rutina en los contactos

En los casos posibles, se indicará aislamiento domiciliario. El aislamiento se mantendrá hasta transcurridos 14 días desde el inicio de los síntomas, siempre que el cuadro clínico se haya resuelto. El seguimiento y el alta serán supervisados por su médico de atención primaria o de la forma que se establezca en cada comunidad autónoma.

Los casos probables y confirmados que han requerido ingreso hospitalario podrán recibir el alta si su situación clínica lo permite aunque su PCR (prueba de detección para el coronavirus por reacción en cadena de la polimerasa) siga siendo positiva, pero deberá mantener aislamiento domiciliario con monitorización de su situación clínica al menos 14 días desde el alta hospitalaria o hasta que se obtenga un resultado de laboratorio negativo. Los casos ingresados que al alta tengan un resultado de laboratorio negativo podrán ir a su domicilio sin aislamiento.

Se darán indicaciones a los servicios de limpieza del centro de trabajo para que realicen una limpieza minuciosa de la zona o zonas en las que ha permanecido la persona sospechosa de tener COVID-19, haciendo especial hincapié en las superficies y zonas de contacto frecuente con las manos. Los detergentes habituales son suficientes.

Evaluar

Comprobar el funcionamiento del plan y realizar ajustes si se detectan desajustes o si se producen cambios en los criterios y recomendaciones de las autoridades sanitarias. Si se producen cambios en el mismo, se debe informar a todos los trabajadores afectados.

Cualquier consulta específica relacionada con las medidas de prevención y control de la transmisión de la infección pueden ser dirigidas a los correspondientes Servicios de Prevención de Riesgos Laborales.

8. El papel del sindicato en el plan de empresa

Solicitar un plan a la empresa

Hay empresarios que no han dado hasta ahora ningún paso, y está claro que anticiparse es actuar ya mismo. Se ha de transmitir a la empresa esta necesidad y si es preciso, hacerlo por escrito. Ante una hipotética negativa empresarial a organizar anticipadamente la respuesta y/o establecer la negociación, será necesario activar los diversos procedimientos de acción sindical.

Por qué participar

Las respuestas que cada empresa adopte ante el brote de SARS-CoV-2 no son competencia unilateral del empresario, en la medida que afectan a:

- Las condiciones de trabajo.
- A la salud de los trabajadores.
- A la compatibilidad de la vida laboral y familiar.
- A la salud pública.
- A la continuidad de la actividad de la empresa
- a los derechos de los trabajadores.

Además, la participación mejora la eficacia. No se puede dejar que sean los empresarios los que decidan por su cuenta cuales son las medidas más apropiadas. La elaboración de un **plan en la empresa** negociado con los representantes de los trabajadores contribuye a garantizar que las decisiones concretas que se adopten contribuyen a estos objetivos, y que el proceso de toma de decisiones es racional y transparente y, a su vez, las medidas son razonables y prácticas.

Criterios sindicales para el plan

Para qué participar

La participación de los trabajadores tiene que tener como objetivo que el plan de la empresa se oriente a las siguientes metas:

- Proteger en el trabajo la **salud** de las trabajadoras/es.
- **Controlar y reducir las posibilidades de contagio** en el medio laboral para así colaborar con la contención de la transmisión del virus.
- Garantizar la **continuidad** de la actividad de su empresa.
- Proteger los **derechos** de los trabajadores.

Igualdad de trato

Los representantes de los trabajadores negociarán las medidas a adoptar con el objeto de asegurar que no se conculquen los derechos de las personas trabajadoras. En particular, velarán porque ningún colectivo sufra consecuencias negativas de este plan, y atenderán especialmente a evitar efectos perjudiciales, en particular para las personas trabajadoras más vulnerables.

Carácter transitorio del plan

Debe quedar claro el carácter transitorio de las medidas de este plan y el proceso para la finalización del mismo. Si, posteriormente, surgiera el interés de alguna de las partes por prolongar la vigencia de alguna de las medidas (por ejemplo, si la empresa llega a la conclusión de que las medidas adoptadas son funcionales o son del agrado de los trabajadores afectados) se ha de proceder a negociar nuevamente, esta vez bajo la óptica de las implicaciones de otra perspectiva temporal.

Garantía ante las ausencias

Ya sea por enfermedad propia, aislamiento preventivo, enfermedad de un familiar, cierre de centros educativos o limitaciones de circulación en un área, es necesario prepararse para continuar funcionando ante bajas de una parte importante del personal. Estos picos pueden crear problemas de funcionamiento o de abastecimiento de materias primas, servicios, etc. Las autoridades aún no han establecido coberturas especiales para estos casos, pero es muy importante garantizar que las personas que se ausenten del trabajo sean tratadas con todo el respeto y la máxima cobertura posible.

Protección de los colectivos especialmente sensibles

Dado que se está observando que algunos de los colectivos especialmente sensibles frente a la enfermedad producida por SARS-CoV-2, se han de seguir la recomendación de las autoridades sanitarias de evitar su exposición al virus. Si existen en la empresa personas que pertenecen a estos colectivos de trabajadores, han de saber que existen medidas especiales para que puedan solicitar acogerse a ellas según necesidad.

Si el plan incluye medidas para la reducción de la movilidad / trabajo desde domicilios particulares

La reducción de la movilidad es bienvenida, en tanto se centre en reducción de desplazamientos. En cambio, adoptar medidas que impliquen trabajo desde domicilios particulares tiene más problemas. Esta medida podría ser aceptada como medida temporal para reducir los contactos sociales cuando las autoridades recomienden reducirlos (pero no obliguen). En todo caso, nunca se aplicará a personas que no lo desean ni nunca por supuesto a las que estén con síntomas de la enfermedad, ni a los que no crean que puedan asegurar su rendimiento desde el hogar. Y en

cualquier caso la medida deberá ser informada y negociada con la representación legal de los trabajadores.

Evaluación de riesgos y protecciones personales

Las empresas donde se realicen actividades con exposición de riesgo o de bajo riesgo según el prediagnóstico (ver arriba) tendrían que tener ya hecha su evaluación de riesgos, ya que el riesgo laboral de contagios (agentes biológicos) es propio de estas actividades. Si no se hubiera hecho previamente, es urgente proceder a dicha evaluación, siguiendo el RD 664/1997 de riesgo biológico y su Guía Técnica, con la participación de los delegados de prevención. Éstos participarán asimismo en el proceso de selección de equipos de protección individual, cuando estos estén indicados.

9. Recursos para informarse

Teléfonos de los servicios de emergencia:

- Andalucía: 900 400 061 / 955 545 060
- Aragón: 976 696 382
- Asturias: 900 878 232 / 984 100 400 / 112 marcando 1
- Cantabria: 900 612 112
- Castilla-La Mancha: 900 122 112
- Castilla y León: 900 222 000
- Catalunya: 061
- Ceuta: 900 720 692
- Madrid: 900 102 112
- País Valencià: 900 300 555
- Extremadura: 112
- Galicia: 900 400 116
- Illes Balears: 061
- Canarias: 900 112 0 61
- La Rioja: 941 298 333
- Melilla: 112
- Murcia: 900 121 212
- Navarra: 948 290 290
- Euskadi: 900 203 050

Web del Ministerio de Sanidad

- Portal de Información sobre el brote de SARS-CoV-2 del Ministerio de Sanidad:
<https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov-China/home.htm>

Y ante cualquier duda laboral relacionada con el Coronavirus.

La Confederación Sindical de CCOO ha habilitado un teléfono gratuito 900 y un correo electrónico para que las trabajadoras y trabajadores que tengan **alguna duda de carácter laboral relacionada con la situación de emergencia sanitaria causada por el coronavirus** reciban información y asesoramiento.

El horario de atención telefónica es de *lunes a viernes de 9:00 a 19:00 horas y sábados y domingos de 10:00 a 14:00 horas*.

- Teléfono: **900 301 000**
- E-mail: **coronavirus@ccoo.es**

Documentos de interés:

“Teletrabajar por fuerza mayor, pero de la forma más saludable posible”, CCOO e ISTAS.

<https://www.ccoo.es//14b11f40e5c328dc3a212dc917fea16f000001.pdf>

“Manual de Respuesta Sindical Ante el Covid-19. Situaciones relacionadas con los ERTE y otras situaciones de desempleo”, Confederación Sindical de CCOO.

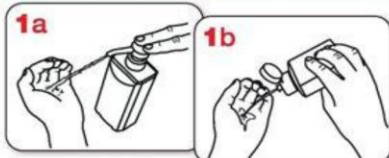
<https://www.ccoo.es//16463f82d12d1b8fa221488a77b3ac41000001.pdf>

“Si eres una persona trabajadora especialmente sensible a los efectos del covid-19 ¿qué puedes hacer?”, Confederación Sindical de CCOO.

<https://www.ccoo.es//54b93bce551698c310f77cfb80eff6d2000001.pdf>

10. Infografía sobre higiene de manos

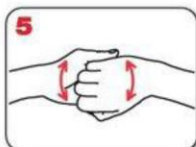
¿Cómo limpiarse las manos CON UN DESINFECTANTE ALCOHÓLICO?



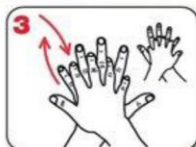
Deposite en la palma de la mano una cantidad de producto suficiente para cubrir todas las superficies a tratar.



Frótese las palmas de las manos entre sí.



Frótese el dorso de los dedos de una mano con la palma de la mano opuesta, agarrándose los dedos.



Frótese la palma de la mano derecha contra el dorso de la mano izquierda entrelazando los dedos, y viceversa.



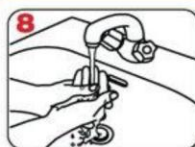
Frótese con un movimiento de rotación el pulgar izquierdo, rodeándolo con la palma de la mano derecha, y viceversa.



Frótese las palmas de las manos entre sí, con los dedos entrelazados.



Frótese la punta de los dedos de la mano derecha contra la palma de la mano izquierda, haciendo un movimiento de rotación, y viceversa.



Enjuáguese las manos con agua.



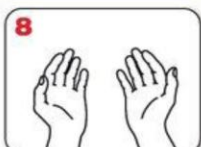
Séqueselas con una toalla de un solo uso.



Utilice la toalla para cerrar el grifo.



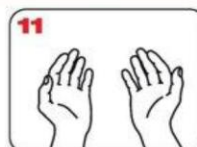
20-30 segundos



Una vez secas, sus manos son seguras



40-60 segundos



Sus manos son seguras.

WORLD ALLIANCE
for **PATIENT SAFETY**

La OMS agradece a los Hospitales Universitarios de Ginebra (HUG), en particular a los miembros del Programa de Control de Infecciones, su participación activa en la redacción de este material.
Octubre de 2006, versión 1



Organización
Mundial de la Salud

La Organización Mundial de la Salud ha tomado todas las precauciones razonables para comprobar la información contenida en este documento. Sin embargo, el material publicado se distribuye sin garantía de ningún tipo, ya sea expresa o implícita. Compete al lector la responsabilidad de la interpretación y del uso del material. La Organización Mundial de la Salud no podrá ser considerada responsable de los daños que pudiere ocasionar su utilización.

Design: www.digitalsign.com

CCOO