

## OBSERVATORIO COVID-19

### NOTA INFORMATIVA CES

### SOBRE LAS MEDIDAS DE REINCORPORACION AL PUESTO DE TRABAJO Y EL DERECHO A RETIRARSE DEL TRABAJO

16 FEBRERO 2021



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

*Una advertencia: esta nota informativa refleja una situación dinámica que está sujeta a cambios constantes. Por lo tanto, pedimos a las organizaciones afiliadas que nos proporcionen más información sobre las medidas relacionadas con la COVID-19 que se hayan introducido en su país para que podamos actualizar esta nota informativa.*

Esta nota informativa tiene por objeto ofrecer una presentación unificada de las medidas adoptadas por los interlocutores sociales en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. Hace un balance de las medidas preventivas en el lugar de trabajo para los sectores que siguieron funcionando durante la crisis y las que se aplicaron para facilitar la estrategia de vuelta al trabajo tras las sucesivas oleadas de contagio. Esta recopilación incorpora una actualización de las medidas comunicadas en las notas informativas de abril de 2020 sobre seguridad y salud en el trabajo y las de junio de 2020 sobre la reincorporación al lugar de trabajo y el derecho a la retirada del trabajo.

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

Desde el brote de COVID-19, los trabajadores de muchos sectores (la mayoría mujeres trabajadoras) han seguido estando físicamente presentes en los lugares de trabajo, en la primera línea, combatiendo el virus, como en la atención sanitaria, el cuidado de las personas mayores, la educación, el transporte, la fabricación, la construcción, la industria de la limpieza, el comercio minorista, la agricultura y la industria de producción de alimentos. Las organizaciones miembros de la CES han denunciado problemas relacionados con la SST, como la falta de equipos de protección individual (EPI) en el sector sanitario, el incumplimiento del distanciamiento social en el sector de la construcción y el comercio minorista y las excepciones a las normas de salud y seguridad en el sector del transporte. Sin embargo, el diálogo social ha desempeñado un papel eficaz en la identificación de una serie de medidas tanto a nivel nacional como en el lugar de trabajo. Algunos de estos ejemplos se presentan en el análisis por países que figura a continuación.

Los países europeos han emprendido la reanudación gradual del trabajo y la vuelta al lugar de trabajo en medio de las recaídas. Hasta que las vacunas estén al alcance de todos los

# OBSERVATORIO COVID-19

## NOTA INFORMATIVA CES

### SOBRE LAS MEDIDAS DE REINCORPORACION AL PUESTO DE TRABAJO Y EL DERECHO A RETIRARSE DEL TRABAJO

**16 FEBRERO 2021**



ciudadanos, el éxito de la estrategia de salida de la UE dependerá en gran medida de políticas adecuadas en materia de SST si queremos evitar oleadas recurrentes de contagio al enviar a millones de personas de vuelta al trabajo. Hay toda una serie de medidas, desde disposiciones sobre higiene, distanciamiento social, número máximo de trabajadores y/o clientes por habitación y equipos de protección individual hasta organización del trabajo, evaluación de riesgos y papel de los sindicatos y representantes de seguridad. En esta nota informativa se incluye una lista detallada de las medidas nacionales comunicadas por las organizaciones afiliadas a la CES.

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

La CES también pide a la Comisión Europea que garantice urgentemente que las infecciones por COVID-19 relacionadas con el trabajo sean compensadas en el sistema de seguridad social correspondiente. Por lo tanto, la Recomendación de la Comisión relativa a la lista europea de enfermedades profesionales debería revisarse para incluir específicamente el COVID-19 como enfermedad aplicable a todos los trabajadores expuestos a la infección sin la protección adecuada. La carga de la prueba que recae sobre el trabajador, para demostrar que la infección por COVID-19 se debió a la exposición en el trabajo, no debería impedir a priori la obtención de la correspondiente indemnización de la seguridad social. Por lo tanto, las barreras para el reconocimiento del COVID-19 deberían ser pocas. Respetando plenamente las competencias nacionales de ordenación del sistema de seguridad social, también debería estudiarse la posibilidad de transformar la Recomendación en una Directiva.

La CES acoge con satisfacción la propuesta de la Comisión de incluir el SARS-CoV-2 (el virus que causa la enfermedad coronavirus COVID-19) en la lista de agentes biológicos del anexo III de la Directiva 2000/54/CE sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo. Sin embargo, es necesario evaluar si el sistema de clasificación de la Directiva puede mejorarse. La Directiva cubre explícitamente a todos los trabajadores cuando están expuestos a agentes biológicos, pero este aspecto no es muy específico y no se aplica adecuadamente en la implementación de la Directiva por parte de los Estados miembros. La Directiva también debería actualizarse urgentemente para que se adapte al propósito de hacer frente a una pandemia.

## OBSERVATORIO COVID-19

### NOTA INFORMATIVA CES

### **SOBRE LAS MEDIDAS DE REINCORPORACION AL PUESTO DE TRABAJO Y EL DERECHO A RETIRARSE DEL TRABAJO**

**16 FEBRERO 2021**



En el plano europeo, los interlocutores sociales de los sectores de la hostelería están negociando una declaración conjunta sobre la reapertura. Asimismo, la EFFAT (Federación Europea de Sindicatos de los sectores de la Alimentación, la Agricultura y el Turismo) dirigió una carta al Presidente de la Comisión Europea y a varios Comisarios y miembros del Parlamento Europeo pidiendo que se adopten diferentes medidas en el sector del turismo con vistas a la reapertura de las empresas antes del verano de 2020. En lo que respecta a las cuestiones de SST, la EFFAT exige que los trabajadores tengan la confianza de que están regresando a lugares de trabajo plenamente evaluados en cuanto a los riesgos, seguros y que cumplen las directrices de la OMS sobre prácticas de trabajo seguras, equipo de protección individual y distanciamiento social. Deben adoptarse protocolos claros de salud y seguridad para los trabajadores, clientes y proveedores, así como planes de contingencia para los casos sospechosos de COVID-19 en las instalaciones.

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

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

- La guía se centra especialmente en las medidas específicas que deben adoptarse en los lugares de trabajo que no han cesado su actividad en el contexto de la propagación del virus, durante el teletrabajo, en los trabajadores enfermos y en los trabajadores que vuelven al trabajo. La guía está dirigida a todos los sectores y trabajadores;
- Se hace un llamamiento para que los trabajadores y los representantes de los trabajadores participen en el diseño de medidas específicas a nivel de la empresa;
- La guía tiene un amplio alcance al abordar tanto la prevención del COVID-19 como las tensiones y enfermedades mentales, incluido el derecho a desconectar y el establecimiento de límites saludables entre el trabajo y la vida privada;
- Se presta especial atención a los trabajadores vulnerables y a los que tienen a su cargo personas vulnerables;
- La guía no es vinculante, pero puede ser una referencia pertinente para la labor sindical a fin de garantizar la salud y la seguridad en el trabajo durante la pandemia y en las próximas fases de salida.

# OBSERVATORIO COVID-19

## NOTA INFORMATIVA CES

### SOBRE LAS MEDIDAS DE REINCORPORACION AL PUESTO DE TRABAJO Y EL DERECHO A RETIRARSE DEL TRABAJO

16 FEBRERO 2021



Las orientaciones se han traducido a las 25 lenguas oficiales europeas y se publicó una revisión de la guía EU-OSHA el 28 de enero. El documento incluye ejemplos de medidas, que pueden ayudar a los empleadores a conseguir un entorno de trabajo seguro y saludable cuando se inicien o retomen las actividades. Hay más información disponible en: [https://oshwiki.eu/wiki/COVID-19: Regreso al lugar de trabajo - Adaptaci%C3%B3n de los lugares de trabajo y protecci%C3%B3n de los trabajadores](https://oshwiki.eu/wiki/COVID-19:_Regreso_al_lugar_de_trabajo_-_Adaptaci%C3%B3n_de_los_lugares_de_trabajo_y_protecci%C3%B3n_de_los_trabajadores)

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

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

#### **El derecho a retirarse del trabajo<sup>1</sup>**

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

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

---

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



## OBSERVATORIO COVID-19

### NOTA INFORMATIVA CES

### SOBRE LAS MEDIDAS DE REINCORPORACION AL PUESTO DE TRABAJO Y EL DERECHO A RETIRARSE DEL TRABAJO

16 FEBRERO 2021



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

El derecho de retirada está condicionado a la exposición del trabajador a un peligro grave e inminente. Por lo tanto, es un derecho aplicable a todos los trabajadores, incluso si realizan una tarea esencial, siempre que se enfrenten a un peligro grave e inminente. El trabajador que ejerce su derecho de retirada no debe sufrir ningún perjuicio por parte del empleador como consecuencia de ello y debe estar protegido contra cualquier consecuencia injustificada, lo que incluye, por tanto, el derecho a la remuneración.

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

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

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

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

# OBSERVATORIO COVID-19

## NOTA INFORMATIVA CES

### SOBRE LAS MEDIDAS DE REINCORPORACION AL PUESTO DE TRABAJO Y EL DERECHO A RETIRARSE DEL TRABAJO

16 FEBRERO 2021



## Medidas nacionales de SST para los lugares de trabajo durante la pandemia y en el regreso al lugar de trabajo

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

**Austria:** El Ministro Federal de Asuntos Sociales, Salud, Asistencia y Protección del Consumidor emitió un reglamento que entró en vigor el 1 de mayo de 2020 para regular la estrategia de vuelta al trabajo tras el encierro que se impuso desde marzo de 2020. Este reglamento incluía las siguientes observaciones: distanciamiento social, uso de mascarillas y otros equipos de protección, y regulación de los desplazamientos al trabajo. Además, la Inspección Central de Trabajo (Ministerio Federal de Trabajo, Familia y Juventud) publicó un "Manual COVID-19": Trabajar seguro y saludable - Recomendaciones para una cooperación segura y saludable en el trabajo". Además, hay directrices para determinados sectores (obras de construcción, comercio minorista, gastronomía, trabajos de oficina, escuelas, guarderías, universidades). Asimismo, los interlocutores sociales sectoriales de las industrias de la construcción y el comercio minorista han firmado acuerdos sobre las disposiciones en materia de SST que deben observarse en la actividad durante la pandemia, que incluyen elementos como el equipo de protección, el distanciamiento social, la higienización y la limpieza y -para el caso del sector del comercio minorista- el número máximo de personas por tienda, el pago sin dinero en efectivo y los horarios de apertura, entre otras cuestiones.

Desde el 28 de diciembre de 2020 entraron en vigor nuevos reglamentos, que incluían los siguientes ámbitos de personas y material:

Personas con enfermedades graves. Para proteger a estos grupos de personas, la 3ª Ley COVID-19 creó una exención laboral para estas personas. La persona afectada puede presentar al empleador un certificado de riesgo emitido por un médico. El empresario debe comprobar si es posible el trabajo a domicilio o una modificación adecuada de las condiciones de trabajo para reducir al máximo el riesgo de infección. Si no es así, el interesado tiene derecho a una exención con continuidad de retribución. Este reglamento se aplica hasta el 31 de marzo de 2021.

Pruebas de coronavirus. Normativa específica para las pruebas de coronavirus en residencias de mayores, geriátricos, residencias asistidas para discapacitados, hospitales, centros de salud y otros servicios sanitarios.

# OBSERVATORIO COVID-19

## NOTA INFORMATIVA CES

### SOBRE LAS MEDIDAS DE REINCORPORACION AL PUESTO DE TRABAJO Y EL DERECHO A RETIRARSE DEL TRABAJO

16 FEBRERO 2021



Hay reglamentos separados para estas áreas debido al riesgo particular que implican: El empleador sólo puede permitir que trabajen los empleados de las residencias de ancianos y los geriátricos si se someten a la prueba de antígenos dos veces por semana. En los hospitales y sanatorios, el requisito es la realización de pruebas semanales PCR o de antígenos. Los resultados deben ser negativos. Si los resultados de la prueba son positivos, el empleador puede seguir permitiendo que los empleados trabajen si han estado libres de síntomas durante al menos 48 horas o si, según los resultados del laboratorio médico (especialmente debido a un valor de CT superior a 30), ya no hay riesgo de infección.

Uso de mascarilla en el lugar de trabajo. La mascarilla que cubre boca y nariz debe usarse en los lugares de trabajo que sean espacios cerrados excepto para aquellos trabajadores para los que se excluye el contacto con otras personas (por ej. en una oficina individual) o si existen dispositivos técnicos de protección como mamparas. Las pantallas faciales ya no están permitidas como protección de boca y nariz.

Desde el 25 de enero de 2021, se debe llevar una mascarilla FFP2 sin válvula de exhalación (o una mascarilla de igual o mayor calidad) en las siguientes zonas:

- Transporte público, incluyendo estaciones, estaciones de tren, etc.
- Coches compartidos, taxis y servicios similares a los taxis
- Teleféricos y trenes cremallera
- Zonas de clientes en comercios y empresas en servicio
- Mercados (exteriores e interiores)
- Gastronomía, actualmente, por ejemplo, en la recogida de alimentos y comedores de empresa.
- Zonas generalmente accesibles de los establecimientos de alojamiento (hoteles, casas de huéspedes) que actualmente están abiertas para, por ejemplo, los viajeros de negocios

Para los empleados con contacto directo con el cliente, en la logística de almacenes, en jardines de infancia, guarderías, centros de atención extraescolar y para los profesores, se puede elegir entre las pruebas normales y las máscaras FFP2.

Existen excepciones al requisito de la mascarilla FFP2 para las mujeres embarazadas o si alguien razonablemente no puede comprar mascarillas FFP2, por ejemplo, porque están agotadas en la zona. En estos casos, se debe llevar protección bucal y nasal. También es posible una excepción por motivos de salud.

Si se requiere una mascarilla en el lugar de trabajo, el empresario debe proporcionarla gratuitamente.

## OBSERVATORIO COVID-19

### NOTA INFORMATIVA CES

### SOBRE LAS MEDIDAS DE REINCORPORACION AL PUESTO DE TRABAJO Y EL DERECHO A RETIRARSE DEL TRABAJO

16 FEBRERO 2021



Los trabajadores que están obligados a llevar mascarilla, ahora pueden quitarse la mascarilla al menos durante diez minutos cada tres horas en función de sus tareas. (También puede ser menos de tres horas) En este tiempo no se pueden realizar tareas que requieran el uso de mascarillas.

La ÖGB y la Cámara de Economía acordaron un "Convenio Colectivo General" para regular los descansos del uso de mascarillas en el lugar de trabajo y las pruebas de COVID-19 durante la jornada laboral. Cabe destacar que se trata del primer convenio colectivo intersectorial desde 1978. El convenio se aplica a todas las empresas representadas por la Cámara de Economía (afecta al 75% de los trabajadores de Austria). La ÖGB mantiene conversaciones con las organizaciones patronales voluntarias y con la Cámara de Agricultura para alcanzar la plena cobertura de todos los trabajadores. La Cámara de Agricultura ya ha manifestado su apoyo.

**Bélgica.** Con el fin de ayudar a las empresas en la reanudación gradual de las actividades económicas, los interlocutores sociales del Consejo Superior de Prevención y Protección en el Trabajo, en consulta con la Célula Estratégica del Ministro de Empleo y los expertos del Servicio Público Federal de Empleo, han elaborado una guía genérica que ofrece un marco con medidas que pueden ser adaptadas por los diferentes sectores y por cada empleador a sus especificidades, a fin de garantizar la reanudación de las actividades en las condiciones más seguras y saludables posibles (véase <https://employment.belgium.be/sites/default/files/content/documents/Coronavirus/Genericguide.pdf> para la versión inglesa). La guía aborda varias medidas relacionadas con la SST, a saber: higiene, desplazamiento al trabajo, llegada al trabajo, uso de vestuarios, teletrabajo y distanciamiento social, entre otros elementos. Además de esta guía, se han elaborado numerosas guías sectoriales para tratar asuntos específicos del sector (véase <https://emploi.belgique.be/fr/themes/coronavirus/au-travail-en-toute-securite-pendant-la-crise-du-coronavirus-guide-generique> para las versiones en francés y neerlandés).

Desde el comienzo de la pandemia, varias órdenes ministeriales sobre medidas de emergencia para limitar la propagación del coronavirus han impuesto una cascada de medidas a las empresas. En este momento (febrero de 2021) el teletrabajo es obligatorio para todas las tareas en las que sea posible. Si el teletrabajo no es posible, las empresas deben adoptar todas las medidas necesarias para garantizar el bienestar de sus trabajadores, incluida la aplicación de la distancia social (1,5 metros) de forma operativa y eficaz, teniendo en cuenta las obligaciones de la legislación en materia de SST, así como las medidas preventivas mencionadas en la guía genérica y las guías sectoriales. Los inspectores de trabajo tienen mandato legal para controlar estas obligaciones. En las últimas semanas se han incrementado los controles sobre la aplicación del teletrabajo obligatorio.



## OBSERVATORIO COVID-19

### NOTA INFORMATIVA CES

### SOBRE LAS MEDIDAS DE REINCORPORACION AL PUESTO DE TRABAJO Y EL DERECHO A RETIRARSE DEL TRABAJO

16 FEBRERO 2021



Desde el comienzo de la pandemia del coronavirus, el Grupo de los 10 (uno de los foros de diálogo social más importante en Bélgica, en el que se reúnen los órganos de gobierno de las organizaciones sindicales y empresariales) también ha subrayado la importancia de la normativa en SST y la distancia social, así como la importancia de utilizar el teletrabajo siempre que sea posible.

Además, los trabajadores que entran en contacto estrecho con una persona infectada por COVID-19 deben permanecer en cuarentena y pueden recibir una prestación temporal de desempleo durante el tiempo de la cuarentena, siempre que no puedan teletrabajar. Los trabajadores que pertenezcan a un grupo vulnerable o cuyo conviviente pertenezca a dicho grupo, también pueden recibir dicha prestación de desempleo temporal si no pueden teletrabajar.

Recientemente, también se han ampliado las funciones legales de los médicos del trabajo para que desempeñen un papel más importante en las empresas a la hora de detectar contactos de alto riesgo, proporcionar certificados de cuarentena a los trabajadores y prescribir o administrar ellos mismos una prueba de coronavirus en situaciones de contacto de alto riesgo.

Con respecto al reconocimiento de la COVID-19 como enfermedad profesional, es posible incluir a los trabajadores sanitarios. Para los trabajadores activos en sectores cruciales y servicios esenciales, este reconocimiento sólo es posible si trabajaron en ellos entre el 18 de marzo y el 17 de mayo de 2020.

**Dinamarca.** Todos los empleadores deben organizar el teletrabajo siempre que sea posible, tanto en el sector público como en el privado. No están permitidas las reuniones de más de 10 personas, lo que se aplica también a los lugares de trabajo. Debe respetarse una distancia social de 2 metros en todas partes. La Inspección de Trabajo ha recurrido a la cláusula de fuerza mayor para permitir que la gente tenga menos tiempo de descanso para hacer frente a la reorganización que puede suponer el cumplimiento de las medidas preventivas. Los interlocutores sociales han emitido dos declaraciones conjuntas, tanto a nivel de gobierno regional como local, en las que piden que se utilicen los convenios colectivos existentes como base para los cambios en la organización del trabajo, teniendo en cuenta también las disposiciones sobre seguridad y salud laboral.

**Finlandia.** Tras el estallido de la crisis de COVID-19, el Consejo de Ministros emitió una recomendación sobre el teletrabajo para todos los sectores en los que es posible. Se dijo que hasta un 59% del mercado laboral estaba en el teletrabajo de manera general. SAK llevó a cabo una investigación cuyos resultados se publicaron a finales de enero de 2021 y que muestra que casi el 80% de los empleados de cuello azul siguen estando en contacto físico directo con otras personas en el trabajo, mientras que el 40-53% de los trabajadores

## OBSERVATORIO COVID-19

### NOTA INFORMATIVA CES

### SOBRE LAS MEDIDAS DE REINCORPORACION AL PUESTO DE TRABAJO Y EL DERECHO A RETIRARSE DEL TRABAJO

16 FEBRERO 2021



de cuello blanco se ha pasado principalmente al teletrabajo. Esto evidencia que el teletrabajo se está aplicando principalmente a los trabajadores de cuello blanco. Un tercio de los trabajadores contestó que se encuentra peor psicológicamente durante la pandemia. Casi la mitad (44%) de los empleados de cuello azul también consideran que su trabajo se ha vuelto más estresante durante este periodo. El documento completo en inglés está disponible en: <https://www.sak.fi/en/whats-new/news/survey-coronavirus-hits-blue-collar-employees-hardest-among-staff-groups>

Como muchos lugares de trabajo no cerraron durante la crisis de COVID-19, el regreso al trabajo no ha sido demasiado problemático para el país. Las tiendas y fábricas, por ejemplo, permanecieron abiertas. El único sector donde la vuelta a la normalidad ha planteado algunos retos es el de la educación, donde muchos profesores no estuvieron de acuerdo con la decisión del gobierno de reabrir las escuelas a partir del 15 de mayo por motivos relacionados con la seguridad y la salud de los trabajadores. Parte de las escuelas secundarias y de formación profesional han continuado con la enseñanza a distancia.

El Instituto Finlandés de Salud Laboral mantiene actualizadas las directrices para un trabajo seguro, incluyendo una sección específica sobre el regreso al trabajo después del cierre. [Directrices para prevenir la infección por coronavirus en los lugares de trabajo – Instituto finlandés de Salud Laboral \(ttl.fi\)](#), en inglés. También hay sitios web actualizados de la Administración de Seguridad y Salud en el Trabajo: Preguntas sobre coronavirus y salud y seguridad en el trabajo (disponible en inglés en: [Coronavirus – tyosuojely englanti – Occupational safety and health](#))

Los sindicatos están proporcionando regularmente información sobre el impacto de la COVID-19 en el mundo del trabajo. La mayoría de los sindicatos y sus centrales mantienen sus propias páginas web en las que ofrecen información específica. Las prioridades del movimiento sindical son: la cooperación con el empleador, los representantes de la seguridad y la salud en el trabajo y la asistencia sanitaria en el trabajo, así como una adecuada evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo (obligación que los empleadores están cumpliendo con mayor o menor diligencia).

El Instituto Finlandés de Salud y Bienestar (THL) ha puesto a disposición de los ciudadanos una aplicación para teléfonos inteligentes llamada "Koronavilkku" para ayudarles a saber si han estado expuestos al coronavirus. La información se comparte de forma anónima, y la aplicación respeta unas estrictas normas de privacidad. El uso de la app es voluntario, y más de la mitad de la población la había descargado en octubre de 2020.

En enero de 2021, comenzó lentamente el proceso de vacunación pero en febrero la situación pareció mejorar. Los interlocutores sociales han sugerido que se incluya la atención sanitaria laboral en los grupos de vacunación de las personas en edad de trabajar.

## OBSERVATORIO COVID-19

### NOTA INFORMATIVA CES

### SOBRE LAS MEDIDAS DE REINCORPORACION AL PUESTO DE TRABAJO Y EL DERECHO A RETIRARSE DEL TRABAJO

16 FEBRERO 2021



Los interlocutores sociales también pidieron que el Estado se hiciera cargo de estos costes para que los empleadores no incurrieran en gastos adicionales. Existe un orden de vacunación (más información disponible en: [Vacunas y coronavirus - Enfermedades infecciosas y vacunas - THL](#), en inglés), en el que los diferentes grupos de población tienen un orden de prioridad en su acceso a la vacuna.

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

**Alemania:** El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, los interlocutores sociales, los estados federales y el seguro social de accidentes han desarrollado la norma alemana SARS-CoV-2-OSH. Se publicó en la Gaceta Ministerial Conjunta y por lo tanto tiene un carácter vinculante. La norma de seguridad y salud en el trabajo sobre el SARS-CoV-2 especifica los requisitos de seguridad y salud en el trabajo para el periodo de la situación epidémica de importancia nacional de acuerdo con el artículo 5 de la Ley alemana de protección contra la infección. La norma presenta medidas para todas las áreas de actividades económicas mediante las cuales se puede reducir y mantener a un nivel bajo el riesgo de infección para los empleados. Si surgen nuevos descubrimientos científicos que influyen en las medidas de protección necesarias, la norma se ajusta.

Los comités estatutarios de SST están muy implicados en el desarrollo y la revisión de la norma de SST sobre el SARS-CoV-2, especialmente el Comité estatutario sobre agentes biológicos, para los Lugares de Trabajo y el Comité de medicina. Los sindicatos participan en todos estos comités. Los desacuerdos entre los sindicatos y las organizaciones de empleadores durante las discusiones sobre la Norma de SST para el SARS-CoV-2 aparecieron especialmente en el área del teletrabajo, las protecciones bucales y nasales (especialmente el tiempo de uso) y los contactos breves en el trabajo.

El 27 de enero de 2021 entraron en vigor medidas más estrictas, el llamado "Reglamento SST SARS-CoV-2", con responsabilidades vinculantes para todos los empleadores. El reglamento está limitado inicialmente hasta el 15 de marzo de 2021. Entre las novedades, cabe mencionar las siguientes:

# OBSERVATORIO COVID-19

## NOTA INFORMATIVA CES

### SOBRE LAS MEDIDAS DE REINCORPORACION AL PUESTO DE TRABAJO Y EL DERECHO A RETIRARSE DEL TRABAJO

16 FEBRERO 2021



- Los empleadores están obligados a ofrecer el teletrabajo en la medida de lo posible. Los empleados deben aceptar la oferta en la medida de lo posible.
- Si las salas tienen que ser utilizadas por varias personas al mismo tiempo, deben estar disponibles 10 m<sup>2</sup> por persona.
- En los lugares de trabajo con 10 o más empleados, deben dividirse en grupos de trabajo fijos lo más reducidos posible.
- Los empleadores deben proporcionar al menos mascarillas médicas (que proporcionen protección buconasal).

La nueva normativa está disponible en el siguiente enlace (en alemán):

<https://www.bundesanzeiger.de/pub/publication/5QH1uegEXs2GTWXKeln/content/5QH1uegEXs2GTWXKeln/BAAnz%20AT%2022.01.2021%20V1.pdf?inline>

Además, el Ministerio estableció un Consejo de SST que supervisa los avances de la COVID-19 en materia de SST. Está dirigido por representantes del Ministerio, los interlocutores sociales, los estados federales, el seguro social de accidentes y expertos científicos. También discuten las directrices específicas de sector que son desarrolladas por las instituciones de seguro social de accidentes. Este Consejo de SST se reúne por videoconferencia de manera regular y está presidido por el secretario de estado del Ministerio.

Además, las instituciones de seguro social de accidentes, que están estructuradas por sectores, han desarrollado directrices específicas para cada sector que fundamentan la Norma SARS-CoV-2-OSH sobre las necesidades del sector. Puede consultarse una reseña (disponible solo en alemán) en: [www.dguv.de/corona](http://www.dguv.de/corona).

En lo que respecta a una infección por el SARS-CoV-2 en el trabajo o de camino al trabajo y de vuelta a casa, el seguro social de accidentes amplió las posibilidades de reconocimiento como caso de seguro. Además de la opción de reconocimiento como enfermedad profesional para los trabajadores del sector sanitario, los servicios de bienestar, los laboratorios y los trabajadores con un riesgo similar, también es posible el reconocimiento como accidente laboral. Las indemnizaciones en términos de tratamiento médico, rehabilitación y pensiones son las mismas para las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo. Dado que las prestaciones de seguridad social del seguro de accidentes son mejores que las del seguro de enfermedad, para los sindicatos era muy importante luchar por la posibilidad de reconocimiento como accidente laboral. Puede encontrar más información aquí (disponible sólo en alemán):

- <https://www.dgb.de/themen/++co++4a38ec78-3df7-11eb-8d02-001a4a160123>
- [https://www.dguv.de/de/mediencenter/hintergrund/corona\\_arbeitsunfall/index.jsp](https://www.dguv.de/de/mediencenter/hintergrund/corona_arbeitsunfall/index.jsp)



# OBSERVATORIO COVID-19

## NOTA INFORMATIVA CES

### SOBRE LAS MEDIDAS DE REINCORPORACION AL PUESTO DE TRABAJO Y EL DERECHO A RETIRARSE DEL TRABAJO

16 FEBRERO 2021



La Norma SST SARS-CoV-2:

- Versión en alemán: [https://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/AR-CoV-2/pdf/AR-CoV-2-Entwurf-Neufassung.pdf?\\_blob=publicationFile&v=4](https://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/AR-CoV-2/pdf/AR-CoV-2-Entwurf-Neufassung.pdf?_blob=publicationFile&v=4) (actualmente en revisión)
- Versión en inglés: [https://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/AR-CoV-2/pdf/AR-CoV-2-englisch.pdf?\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/AR-CoV-2/pdf/AR-CoV-2-englisch.pdf?_blob=publicationFile&v=3)

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

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

El departamento de SST ha publicado el Decreto del Gobierno 177/2020 sobre la prueba y el uso y disposición de dispositivos de protección respiratoria individuales. El decreto también incluye una medida sobre el aplazamiento de las inspecciones periódicas a efectos de la SST, la prórroga de la validez médica de las licencias de funcionamiento necesarias para el trabajo y el aplazamiento de las revisiones periódicas individuales.

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

## OBSERVATORIO COVID-19

### NOTA INFORMATIVA CES

### SOBRE LAS MEDIDAS DE REINCORPORACION AL PUESTO DE TRABAJO Y EL DERECHO A RETIRARSE DEL TRABAJO

16 FEBRERO 2021



entre empleadores y empleados". Este decreto entró en vigor el 11 de abril y también tuvo graves repercusiones en las cuestiones relacionadas con la SST.

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

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

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

En lo que respecta a la aplicación/cumplimiento, la HSA tiene la facultad, en virtud de la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo, de asesorar, ofrecer orientación, supervisar, inspeccionar y hacer cumplir las medidas de COVID-19 en un lugar de trabajo. Como parte de su programa de inspección, los inspectores de la HSA proporcionarán asesoramiento y apoyo a los empleadores y trabajadores en la aplicación de las medidas COVID-19 como se establece en el protocolo. Después de una inspección en el lugar de trabajo, el inspector entregará al empleador su informe. El inspector tomará las medidas de aplicación

## OBSERVATORIO COVID-19

### NOTA INFORMATIVA CES

### SOBRE LAS MEDIDAS DE REINCORPORACION AL PUESTO DE TRABAJO Y EL DERECHO A RETIRARSE DEL TRABAJO

16 FEBRERO 2021



apropiadas que pueden incluir un aviso de mejora y un aviso de prohibición. Los inspectores también tienen la capacidad, con la actual legislación en SST, de cerrar lugares de trabajo que no cumplan los requisitos.

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

La HSA publicó una serie de plantillas y listas de verificación para "ayudar a los empleadores, propietarios de empresas y gerentes a poner en marcha nuevamente su negocio y a informar a los trabajadores sobre lo que deben hacer para ayudar a prevenir la propagación de la COVID-19 en el lugar de trabajo" (disponible en:

[https://www.hsa.ie/eng/topics/covid-19/return\\_to\\_work\\_safely\\_templates\\_and\\_checklists/return\\_to\\_work\\_safely\\_templates\\_and\\_checklists.html](https://www.hsa.ie/eng/topics/covid-19/return_to_work_safely_templates_and_checklists/return_to_work_safely_templates_and_checklists.html) ). La Agencia también publicó una guía actualizada sobre el uso de los protectores faciales. Estos documentos se redactaron sobre la base del Protocolo de Seguridad para el Retorno al Trabajo del Gobierno y su objetivo era complementar el Protocolo de Seguridad para el Retorno al Trabajo. Se pidió a los empleadores y a los trabajadores que trabajaran juntos para mantener seguros los lugares de trabajo.

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

Las tasas de infección, hospitalización y fallecimientos cayeron de manera continuada en Irlanda desde junio. Tuvieron lugar algunos incrementos regionales, especialmente a partir de brotes en plantas de procesamiento de carne, y se aplicaron restricciones en una serie de condados/regiones en agosto.

El 15 de septiembre, el gobierno anunció un plan a medio plazo para vivir con el COVID-19 que incluye 5 niveles de restricciones, y con todo el país en nivel 2 en ese momento.

En octubre de 2020, se volvieron a aplicar restricciones de cierre en todo el país tras un rápido aumento de los casos confirmados y el inicio de una segunda ola de COVID-19 en Irlanda. Inicialmente, el país pasó sólo al nivel 3, en contra del consejo del Equipo Nacional de Emergencias de Salud Pública (NPHET), que recomendaba el nivel 5. Sin embargo, las tasas siguieron aumentando, y el 19 de octubre se produjo el paso al nivel 5, con algunas modificaciones (que algunos denominaron nivel 4+), que se mantuvo hasta el 1 de diciembre. Las tasas de infección se estabilizaron durante este periodo y disminuyeron significativamente.



## OBSERVATORIO COVID-19

### NOTA INFORMATIVA CES

### SOBRE LAS MEDIDAS DE REINCORPORACION AL PUESTO DE TRABAJO Y EL DERECHO A RETIRARSE DEL TRABAJO

**16 FEBRERO 2021**



El 20 de noviembre, el gobierno publicó un "Protocolo de Trabajo Seguro" actualizado. (<https://www.gov.ie/en/publication/bb7fd-work-safely-protocol/>) tras consultar con el ICTU y las organizaciones de empleadores. A diferencia de la primera versión, la actualización hacía más hincapié en el hecho de que la COVID-19 representaba un riesgo en todos los lugares de trabajo y requería una evaluación de riesgos y una formación continuas. El 30 de diciembre y el 8 de enero se introdujeron otras modificaciones en el protocolo.

Varias medidas de apoyo a las empresas/empleadores siguen vigentes al menos hasta el 31 de marzo de 2021. Entre ellas se encuentran:

- Pago por Desempleo Pandémico COVID-19: El Pago por Desempleo Pandémico está disponible para todos los empleados y autónomos que hayan perdido su trabajo debido a la pandemia de COVID-19.
- Régimen de subsidio salarial para el empleo: El Régimen de Subsidio Salarial al Empleo (SSSE), ofrece una subvención de tarifa plana a los empleadores que reúnan los requisitos necesarios en función del número de empleados con derecho a percibirla en la nómina del empleador.
- El Plan de Apoyo a las Restricciones por COVID-19 (CRSS) se introdujo para apoyar a las empresas afectadas de forma significativa por las restricciones introducidas para combatir la pandemia de COVID-19.

Sin embargo, uno de los problemas que la pandemia ha puesto de manifiesto es el hecho de que Irlanda no dispone de un régimen obligatorio de subsidio por enfermedad. Casi todos los Estados miembros de la UE27 exigen a los empresarios que proporcionen un periodo mínimo de baja por enfermedad remunerada a sus trabajadores. Excepto un pequeño número de trabajadores con acuerdos sectoriales específicos, los trabajadores en Irlanda no tienen derecho legal a la paga por enfermedad. La indemnización por enfermedad queda a la discreción del empresario para incluirla en el contrato de trabajo. En consecuencia, cientos de miles de trabajadores, principalmente del sector privado, entre los que se encuentran muchos trabajadores esenciales, no están cubiertos por el subsidio de enfermedad y se ven obligados, por necesidad económica, a seguir trabajando si están enfermos o a recurrir a la protección social. El movimiento sindical ha reconocido desde hace tiempo que esta prestación voluntaria por enfermedad no funcionaba. Sin embargo, ha sido necesaria la pandemia para llamar la atención sobre los antiguos defectos del sistema actual, en particular los grupos de trabajadores de las fábricas de carne a los que se les niega la baja por enfermedad por parte de empleadores muy ambiciosos. A raíz de los llamamientos del ICTU, el gobierno se ha comprometido a introducir un régimen obligatorio de subsidio por enfermedad para finales de 2021.



# OBSERVATORIO COVID-19

## NOTA INFORMATIVA CES

### SOBRE LAS MEDIDAS DE REINCORPORACION AL PUESTO DE TRABAJO Y EL DERECHO A RETIRARSE DEL TRABAJO

**16 FEBRERO 2021**



A medida que se acercaba el mes de diciembre, los representantes de las empresas, y especialmente del comercio minorista, presionaron para que se suavizaran las restricciones al llegar el periodo navideño. Los comercios y restaurantes volvieron a abrir, se levantaron las restricciones de viaje y se permitieron las visitas a los hogares. Inevitablemente, esto condujo a la tercera oleada de infecciones, que sigue aumentando en el momento de escribir estas líneas. Como respuesta, el 30 de diciembre el país pasó al nivel 5, que se mantendrá como mínimo hasta el 5 de marzo de 2021. Bajo el nivel 5:

- Las escuelas están actualmente cerradas para todos los estudiantes, y está funcionando la enseñanza. A partir del 11 de febrero se reanudará gradualmente la enseñanza presencial para los niños de las escuelas especiales y los de las clases especiales de las escuelas ordinarias.
- Las guarderías están cerradas, excepto los servicios para niños vulnerables y los hijos de los trabajadores esenciales.
- Las obras de construcción se cerraron el viernes 8 de enero de 2021, con algunas excepciones.
- Todo el mundo debe trabajar desde casa, a menos que su trabajo sea un servicio esencial que no pueda realizarse desde casa.
- No se pueden hacer visitas a otros hogares, salvo para fines esenciales.
- Sólo puede abrir el comercio minorista esencial.
- Los bares, cafés y restaurantes están cerrados, excepto para la comida para llevar y el reparto.

La enfermedad se propagó más rápidamente en Irlanda que en cualquier otro país en los siete días transcurridos hasta el 10 de enero, con 1.323 casos diarios registrados por cada millón de personas, según los datos recopilados por la Universidad Johns Hopkins de Estados Unidos y la organización sin ánimo de lucro Our World in Data. La tasa de infección de Irlanda en la segunda semana de enero no sólo fue la más alta del mundo, sino una de las más elevadas observadas en cualquier lugar durante la pandemia. Sólo fue superada por la registrada en Bélgica en octubre, cuando la media acumulada de siete días alcanzó los 1.536 casos por millón de personas.

Un número considerable de trabajadores sanitarios siguen infectados por covid-19 o deben aislarse debido al contacto estrecho. Esto está poniendo una presión considerable en nuestros hospitales, con las Unidades de Cuidados Intensivos ahora bajo gran presión y acercándose a su límite de capacidad.

Aunque el programa de vacunación ha comenzado, dando prioridad al personal sanitario y a los ancianos y las residencias de ancianos, se han planteado problemas de suministro y distribución que están afectando a la capacidad.

## OBSERVATORIO COVID-19

### NOTA INFORMATIVA CES

### SOBRE LAS MEDIDAS DE REINCORPORACION AL PUESTO DE TRABAJO Y EL DERECHO A RETIRARSE DEL TRABAJO

16 FEBRERO 2021



**Italia.** El 14 de marzo, las tres principales confederaciones sindicales de Italia (CGIL, CISL y UIL), el Gobierno y las organizaciones patronales llegaron a un acuerdo para un Protocolo de regulación de las medidas de contención del COVID-19 en los centros de trabajo (sector privado).

El protocolo detalla específicamente algunas de las obligaciones previstas en el Decreto Legislativo núm. 81/2008 (sobre seguridad y salud en el trabajo), con especial atención al contenido de la información debida a los trabajadores y empleados, las obligaciones de las operaciones de limpieza diaria y el saneamiento periódico de los lugares de trabajo y las herramientas de trabajo (incluidos los ordenadores, las escobillas de goma y las pantallas), las precauciones de higiene (con la correspondiente disposición de líquidos de limpieza desinfectantes), los equipos de protección individual (EPI), la disposición del lugar de trabajo para garantizar la distancia mínima de un metro. El 3 de abril se alcanzó un Protocolo que incluye varias disposiciones extraordinarias sobre seguridad y salud en el trabajo para los funcionarios públicos.

El 20 de marzo, las tres principales confederaciones sindicales de Italia (CGIL, CISL y UIL), el Ministerio de Transportes y las organizaciones patronales llegaron a un acuerdo para un Protocolo de contención del COVID-19 en el sector del transporte y la logística. El protocolo incluía varias disposiciones extraordinarias en materia de seguridad y salud laboral, en ámbitos de prevención como el saneamiento, la ordenación del puesto de trabajo para garantizar la distancia mínima de un metro (entre compañeros y con los clientes), la garantía de los equipos de protección individual (EPI), la suspensión de la venta a bordo y el control de billetes por parte del personal del transporte por carretera y ferroviario, la garantía de las medidas de carga y descarga de mercancías sin contacto, entre otras. En lo que respecta a la situación específica del personal sanitario, en Italia se ha firmado un acuerdo con el gobierno sobre la distribución de EPI y la verificación de la calidad de los mismos, así como un aumento de las pruebas para todo el personal sanitario expuesto al contagio.

El Protocolo tripartito firmado en marzo fue actualizado el 26 de abril, cuando el anterior Primer Ministro italiano Conte esbozó planes para aliviar las restricciones impuestas siete semanas antes para frenar la propagación del coronavirus en el país. Las medidas se flexibilizaron a partir del 4 de mayo, permitiendo a las personas visitar a sus familiares en pequeño número y adoptando el distanciamiento físico. Los parques, fábricas y obras de construcción volvieron a abrir, pero las escuelas no reiniciaron las clases hasta septiembre. A partir del 27 de abril, reabrieron muchas actividades económicas. Junto con estas medidas, el Gobierno negoció un acuerdo de protocolo con los sindicatos y las organizaciones patronales sobre la salud y la seguridad en el trabajo. Este protocolo fue un anexo al Decreto publicado por el gobierno el 26 de abril y es una versión actualizada del primero negociado en marzo. Estas medidas se aplicaron entonces por ley y afectaban en particular a todos los lugares de trabajo que estaban en funcionamiento. Las medidas incluidas son:

## OBSERVATORIO COVID-19

### NOTA INFORMATIVA CES

### SOBRE LAS MEDIDAS DE REINCORPORACION AL PUESTO DE TRABAJO Y EL DERECHO A RETIRARSE DEL TRABAJO

16 FEBRERO 2021



Derecho a la información; acceso a los lugares de trabajo; acceso de proveedores externos; limpieza y saneamiento; higiene personal; equipo de protección personal; uso de espacios compartidos; organización del trabajo (turnos y teletrabajo); se suspenden todas las actividades de formación y reuniones; y vigilancia sanitaria / médicos de planta / representantes de SS y comités de vigilancia para la aplicación del protocolo. Además, los interlocutores sociales del sector de la construcción para las obras de construcción y del sector del transporte y la logística negociaron dos acuerdos de protocolo específicos sobre medidas de contención de la COVID-19.

Las empresas que no cumplían las disposiciones consagradas por el protocolo fueron obligadas a suspender sus actividades hasta que se restablecieron las condiciones de seguridad. Los inspectores que detectaban el incumplimiento del protocolo por parte de las empresas tenían que informar directamente a la prefectura. Los trabajadores que detectaban problemas e incumplimientos del protocolo tenían que informar de estas situaciones peligrosas a sus representantes de seguridad de los trabajadores, quienes instaban a las empresas a aplicar plenamente el protocolo. En caso de que los empleadores no lo hicieran, tenían que informar del caso a los órganos locales competentes (unidades sanitarias locales e inspección laboral).

El protocolo también incluía las situaciones en las que los trabajadores llegan o ya están presentes en el trabajo con fiebre o síntomas de insuficiencia respiratoria.

Los trabajadores que creían haber estado en contacto con personas infectadas o presuntamente infectadas (las pruebas serológicas por sí solas no eran suficientes – tenían que ir necesariamente seguidas de un doble frotis) tenían que informar al empleador (que estaba obligado a garantizar la confidencialidad) y al médico generalista que iniciaba el procedimiento para el frotis. Mientras tanto, los trabajadores tenían baja por enfermedad y, si el resultado era positivo, se les concedía un permiso por accidente de covid-19 por el INAIL (Instituto Italiano de Seguridad y Salud en el Trabajo).

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

## OBSERVATORIO COVID-19

### NOTA INFORMATIVA CES

### SOBRE LAS MEDIDAS DE REINCORPORACION AL PUESTO DE TRABAJO Y EL DERECHO A RETIRARSE DEL TRABAJO

16 FEBRERO 2021



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

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

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

El 11 de mayo se inició la tercera fase de desconfiamiento, y se permitió a ciertas empresas reanudar su trabajo bajo estrictas disposiciones de seguridad y salud. Las siguientes empresas permanecieron cerradas: cines (excepto los cines al aire libre), gimnasios, parques de atracciones, juegos de interior y actividades de entretenimiento, casinos, ferias y exposiciones. El sector de la restauración reabrió en junio; la prohibición no se aplicaba a los servicios de comida para llevar, recogida en coche y de entrega a domicilio, y a los hoteles. Las clases de escuela secundaria, formación profesional, así como las clases individuales de música reanudaron sus actividades el 11 de mayo pero la asistencia era voluntaria.

La cuarta fase de desconfiamiento comenzó el 25 de mayo, incluyendo nuevas medidas en cuanto a las empresas que podían reanudar sus actividades y la realización de pruebas gratuitas para toda la población, así como para los trabajadores transfronterizos. Se cerraron las fronteras con los países vecinos, Francia, Bélgica y Alemania. Los trabajadores transfronterizos con formularios firmados por su empleador estaban autorizados a cruzar. Los tres países vecinos realizaban controles fronterizos regulares. Algunos pasos fronterizos que estaban completamente cerrados volvieron a abrirse en mayo de 2020, sobre todo en la frontera entre Luxemburgo y Alemania. El cierre de las fronteras fue criticado por los sindicatos luxemburgueses e interregionales, así como por muchos municipios y políticos luxemburgueses.



## OBSERVATORIO COVID-19

### NOTA INFORMATIVA CES

### SOBRE LAS MEDIDAS DE REINCORPORACION AL PUESTO DE TRABAJO Y EL DERECHO A RETIRARSE DEL TRABAJO

16 FEBRERO 2021



**Eslovenia.** A partir del 8 de marzo se adoptaron medidas de autoaislamiento, así como el respeto de los 2 metros entre personas en todos los espacios públicos, incluidos los lugares de trabajo. El sindicato SDTS (miembro de la confederación ZSSS) negoció con sus homólogos empleadores las condiciones de reducción de los horarios de apertura de las tiendas de alimentación. En la industria manufacturera, a iniciativa de los sindicatos, una campaña de especialistas en seguridad y salud laboral y la inspección de trabajo están evaluando la necesidad de cerrar algunos centros de trabajo si no se cumplen las medidas preventivas.

La situación epidemiológica de COVID-19 en Eslovenia comenzó a levantarse antes de las vacaciones de verano, cuando a muchos trabajadores se les permitió volver al trabajo. El Instituto Nacional de Salud Pública preparó varias instrucciones y recomendaciones para apoyar una gestión responsable del contagio en los diferentes sectores y se publicaron nuevas directrices de manera regular. Se publicaron directrices para una vuelta segura al trabajo para los siguientes sectores: restaurantes; sector alimentario; tiendas y servicios técnicos; servicios de peluquería; servicios de cosmética; transacciones inmobiliarias; realización de trabajos de artesanía y otros servicios y servicios de limpieza de chimeneas en el hogar; librerías y papelería; servicios de masajes; actividades de museos y galerías; tiendas de ropa; bibliotecas; servicios de restauración en terrazas y jardines de verano; servicios de imprenta; relojería; orfebrería y fabricación de llaves; tiendas de calzado; fabricación y reparación de textiles; actividades de calzado y cuero; transporte y desplazamientos al trabajo; y administración pública.

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

Además, el Ministerio de Salud de Eslovenia preparó directrices no vinculantes para la exclusión de los grupos vulnerables de trabajadores del entorno laboral si no se proporcionaban las medidas preventivas específicas de SST a la luz de la epidemia. Estos trabajadores son: las mujeres embarazadas, los trabajadores que toman medicamentos biológicos e inmunosupresores, los trabajadores con enfermedades malignas que siguen una terapia sistémica contra el cáncer (quimioterapia, inmunoterapia, terapia dirigida), los trabajadores que, después de un trasplante de órganos o tejidos, reciben una terapia inmunosupresora, los trabajadores con diabetes no controlada, los trabajadores con enfermedades pulmonares crónicas que han tomado o están tomando cualquier tipo de antídoto sistémico o terapia inmunosupresora (incluida la terapia biológica), trabajadores con presión arterial alta y no controlada, trabajadores con trastornos mentales y de comportamiento graves, trabajadores con otras enfermedades crónicas graves a discreción

## OBSERVATORIO COVID-19

### NOTA INFORMATIVA CES

### SOBRE LAS MEDIDAS DE REINCORPORACION AL PUESTO DE TRABAJO Y EL DERECHO A RETIRARSE DEL TRABAJO

16 FEBRERO 2021



del profesional de la medicina laboral y según la evaluación de riesgos, y trabajadores mayores de 65 años (si es posible, trabajadores mayores de 60 años).

**España.** Al comienzo de la pandemia, el Ministerio de Sanidad publicó un "Procedimiento de actuación de los servicios de prevención de riesgos laborales contra la exposición al nuevo coronavirus (SARS-COV-2)". Se han establecido medidas específicas de seguridad y salud en el trabajo, así como protocolos relacionados con los trabajadores en contacto ocasional o frecuente con personas infectadas. Las centrales sindicales españolas más representativas expresaron su preocupación por algunas de las disposiciones incluidas. A día de hoy, siguen reclamando mejoras en la directiva, en particular en lo que respecta a la clarificación de los escenarios de riesgo de exposición que se incluyen actualmente, así como la ampliación de la protección de los trabajadores vulnerables frente a la infección por SARS-CoV-2.

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

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

Recientemente, la infección por COVID-19 entre los trabajadores sanitarios y sociosanitarios ha sido considerada como una enfermedad profesional, en lugar de un accidente laboral. Para CCOO y UGT, esta medida es claramente insuficiente y exigimos su ampliación a otros colectivos, de acuerdo con lo que el sindicato viene reclamando desde el inicio de la pandemia. En concreto, exigimos que las patologías derivadas de la infección por COVID-19 sean calificadas como enfermedad profesional para las profesiones recogidas en el Anexo 1 del Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, concretamente las incluidas en el Grupo 3

# OBSERVATORIO COVID-19

## NOTA INFORMATIVA CES

### SOBRE LAS MEDIDAS DE REINCORPORACION AL PUESTO DE TRABAJO Y EL DERECHO A RETIRARSE DEL TRABAJO

16 FEBRERO 2021



(agentes biológicos), agente A, subagente 01, "enfermedades profesionales infecciosas causadas por agentes biológicos debidas al trabajo de las personas dedicadas a la prevención, a la asistencia médica y a las actividades en las que exista un riesgo probado de infección".

- Personal de laboratorio
- Trabajadores de residencias de ancianos o de cuidados, ya sea en hospitales, ambulatorios, instituciones cerradas o a domicilio.
- Personal de ambulancias.
- Trabajadores de laboratorios de investigación o de análisis clínicos.
- Trabajadores que participan en la recogida, manipulación o utilización de sangre humana o sus derivados.
- Dentistas.
- Trabajadores de la asistencia sanitaria.
- Trabajadores de prisiones.
- Funcionarios de las fuerzas del orden.

Las infecciones por COVID-19 entre estos colectivos de profesionales deben ser consideradas como enfermedades profesionales hasta que las autoridades sanitarias levanten todas las medidas de prevención adoptadas para hacer frente a la crisis sanitaria provocada por el virus SARS-CoV-2. Es probable que la COVID-19 sea una enfermedad que no desaparezca, por lo que UGT y CCOO exigen que se incluya en el listado de enfermedades profesionales en España, para que sea considerada como tal incluso después de que se levanten las medidas sanitarias derivadas de la pandemia.

CCOO y UGT consideran que la medida adoptada por el Gobierno es temporal y, por tanto, insuficiente a largo plazo. Por ello, se propone que la enfermedad profesional sea reconocida en base a la legislación vigente para todos los colectivos con posible exposición a riesgos biológicos y de forma estructural y permanente.

**Suecia:** Desde el comienzo de la propagación de la pandemia en el país, la Autoridad Sueca del Entorno Laboral supervisó la evaluación de riesgos realizada por los empleadores para contener la propagación del virus. Para evitar el contagio, algunas empresas emplearon a la mitad de su plantilla para evitar la propagación del virus y mantener la producción. Además, se ha fomentado el teletrabajo a aquellos trabajadores que pueden hacerlo. El Gobierno también ha decidido suprimir temporalmente el día de carencia de la prestación por enfermedad. En virtud de la disposición adoptada a la luz de la pandemia, el subsidio de enfermedad se abona desde el primer día en el domicilio. El objetivo de este cambio es animar a las personas a permanecer en casa incluso cuando tengan síntomas leves.



## OBSERVATORIO COVID-19

### NOTA INFORMATIVA CES

### SOBRE LAS MEDIDAS DE REINCORPORACION AL PUESTO DE TRABAJO Y EL DERECHO A RETIRARSE DEL TRABAJO

16 FEBRERO 2021



Dado que Suecia adoptó una manera diferente de combatir la propagación de la COVID-19 en comparación con otros países de Europa (sin cierres), los procedimientos nacionales sobre la vuelta al trabajo después de la pandemia no estaban en el punto de mira. Las medidas se centraron en cómo proteger y prevenir la propagación entre los trabajadores que están trabajando y en organizar el trabajo de la forma más segura posible. Todos los empleadores están obligados a realizar una evaluación de riesgos de conformidad con las normas de la Ley sobre el Entorno laboral. La evaluación de riesgos debe incluir un plan de gestión de cualquier infección o sospecha de infección por COVID-19. La Agencia de Salud Pública de Suecia cambió las directrices para reforzar el equipo de protección de los profesionales de la salud y otros trabajadores que están en primera línea de la crisis. Se ha prestado una mayor atención a la aplicación de la normativa nacional que trata de la higiene básica (SOSFS 2015:10). El Gobierno incluyó cinco presupuestos rectificativos adicionales con propuestas de medidas activas para limitar la propagación y mitigar los efectos económicos en la sociedad en el presupuesto adoptado en la primavera de 2020.

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

**Turquía.** El gobierno turco concedió permisos administrativos a grupos vulnerables para fomentar el autoaislamiento. El teletrabajo fue posible en el sector público desde que estalló la crisis sanitaria en el país.

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



# OBSERVATORIO COVID-19

## NOTA INFORMATIVA CES

### SOBRE LAS MEDIDAS DE REINCORPORACION AL PUESTO DE TRABAJO Y EL DERECHO A RETIRARSE DEL TRABAJO

**16 FEBRERO 2021**



SYNDICAT  
EUROPEAN  
TRADE UNION

\* \* \* \*