

Versión actualizada

27 de mayo

• **Secretaría Confederal de Salud Laboral de CCOO** •

ORIENTACIONES

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

CCOO

Edita: Confederación Sindical de CCOO

Informe elaborado por: Secretaría Confederal de Salud Laboral de CCOO

Madrid, mayo 2020

Índice

A modo de reflexión.....	5
1. Introducción	7
2. Procedimientos del Ministerio de Sanidad	8
3. Permiso retribuido recuperable en servicios NO ESENCIALES.....	13
4. Derechos de información, consulta y participación de la RLT	14
5. Garantías por ausencia del trabajo	15
6. Modificación de condiciones sustanciales de trabajo	17
Expedientes de regulación temporal de empleo	17
7. Gestión de las empresas ante el brote de SARS-Cov-2.....	21
Adoptar y declarar la política	21
Ponerse en marcha.....	22
Medidas de higiene en los puesto y en los centros de trabajo.....	24
Negociar y planificar.....	25
Plan de información y formación	25
Actuación ante casos sospechosos de infección.....	26
Evaluar	27
8. El papel del sindicato en el plan de empresa.....	27
Solicitar un plan a la empresa	27
Por qué participar.....	27
Criterios sindicales para el plan.....	28
9. Actuaciones para el retorno al trabajo	30
Movilidad al centro de trabajo.....	30
Actuaciones en la empresa o centro de trabajo	31
Garantía de control del cumplimiento de las medidas	35
10. Recursos para informarse	37
Teléfonos de los servicios de emergencia:.....	37
Web del Ministerio de Sanidad	37
Y ante cualquier duda laboral relacionada con el Coronavirus.	38
Documentos de interés:	38
11. Infografía sobre higiene de manos	39

A modo de reflexión

La epidemia por coronavirus SARS-CoV-2 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.

Actualmente la transmisión en España ha descendido. Las autoridades sanitarias realizan una vigilancia continua de la situación epidemiológica para establecer las medidas de control necesarias de forma precoz. En el marco del **Plan para la transición hacia una nueva normalidad**, de 28 de abril, el objetivo en esta etapa es la detección precoz de cualquier caso que pueda tener infección activa y que, por tanto, pueda transmitir la enfermedad, y así controlar la transmisión.

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.
- Tener precaución con las superficies que más se tocan y limpiarlas con regularidad.
- Utilizar mascarilla:
 1. Su uso es obligatorio en el transporte público y cuando no sea posible mantener la distancia de seguridad en la vía pública, en espacios al aire libre, espacios cerrados de uso público o abiertos al público.

¹ El contenido de este epígrafe está tomado del documento *“Preguntas y respuestas sobre el nuevo coronavirus (COVID-19) 23 de mayo 2020* del Ministerio de Sanidad.

2. Es obligatorio para todas las personas a partir de los 6 años, salvo las excepciones: dificultad respiratoria que pueda verse agravada por el uso de mascarilla, motivo de salud que contraindique su uso debidamente justificados, personas con discapacidad o situación de dependencia que presenten alteraciones de conducta que hagan inviable su utilización, o en actividades en las que resulte incompatible el uso de la mascarilla o por causa de fuerza mayor o situación de necesidad.

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

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 22 de mayo de 2020) para el conjunto de las actividades laborales. 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 sospechoso o confirmado de infección por el SARS-CoV-2.
- **Exposición de bajo riesgo:** aquellas situaciones laborales en las que la relación que se pueda tener con un caso sospechoso 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
<p>Personal sanitario asistencial y no asistencial que atiende a un caso sospechoso o confirmado de COVID-19.</p> <p>Técnicos/as de transporte sanitario, si hay contacto directo con un caso sospecho o confirmado de COVID-19 trasladado.</p> <p>Situaciones en las que no se puede evitar un contacto estrecho en el trabajo con un caso sospechoso o confirmado de COVID-19.</p>	<p>Personal sanitario cuya actividad laboral no incluye contacto estrecho con un caso sospecho o confirmado de COVID-19, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acompañantes para traslado. • Celadores, camilleros, trabajadores/as de limpieza. <p>Personal de laboratorio responsable de las pruebas de diagnóstico virológico.</p> <p>Personal no sanitario que tenga contacto con material sanitario, fómites o desechos posiblemente contaminados.</p> <p>Ayuda a domicilio de contactos asintomáticos.</p>	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personal administrativo. • Técnicos de transporte sanitario con barrera colectiva, sin contacto directo con el paciente. • Conductores de transportes públicos con barrera colectiva. • Personal de seguridad

EXPOSICIÓN DE RIESGO	EXPOSICIÓN DE BAJO RIESGO	BAJA PROBABILIDAD DE EXPOSICIÓN
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.	<p>No necesario uso de EPI.</p> <p>En ciertas situaciones (falta de cooperación de una persona sintomática):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Protección respiratoria. • Guantes de protección.

En la [Nota interpretativa de la aplicación de estos escenarios de riesgo de exposición](#) se explica cómo debe utilizarse esta Tabla. Una profesión puede ser clasificada en varios escenarios de riesgo en función de las tareas que realice.

Se clasifica como **contacto estrecho**:

- Cualquier persona que haya proporcionado cuidados a un caso: personal sanitario o socio-sanitario que no han utilizado las medidas de protección adecuadas, miembros familiares o personas que tengan otro tipo de contacto físico similar.
- Cualquier persona que haya estado en el mismo lugar que un caso, a una distancia menor de 2 metros (ej. convivientes, visitas) y durante más de 15 minutos.
- Se considera contacto estrecho en un avión, a los pasajeros situados en un radio de dos asientos alrededor de un caso y a la tripulación que haya tenido contacto con dicho caso.

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 (EPI). 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.

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, con la evidencia científica disponible a fecha 18 de mayo de 2020, ha definido como **grupos vulnerables para COVID-19** las personas con:

- Diabetes.
- Enfermedad cardiovascular, incluida hipertensión.
- Enfermedad pulmonar crónicas.
- Inmunodeficiencia.
- Cáncer en fase de tratamiento activo.
- Insuficiencia renal crónica.
- Enfermedad hepática crónica severa.
- Obesidad mórbida (IMC>40).
- 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.

Asimismo, 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 donde se establece que serán los médicos del SPS los que emitan los partes de baja y alta en todos los casos de afectación por coronavirus, tanto en las situaciones de aislamiento como de enfermedad y a todos los trabajadores y trabajadoras que por su situación clínica o indicación de aislamiento lo necesiten, tanto para el personal sanitario como para el resto de trabajadores. Estas instrucciones se completan con [la “Actualización de la emisión y transmisión de partes de incapacidad temporal al Instituto Nacional de la Seguridad Social, en el caso de trabajadores especialmente sensibles y de partes de procesos COVID-19 intercurrentes con otros procesos de IT por distintas patologías”](#), de 30 de abril de 2020.

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 [sospechosos o confirmados y los contactos estrechos de casos confirmados ocurridos en la empresa](#). Así como los casos [confirmados para los que le sea requerido por la autoridad sanitaria](#).

- 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 este caso, cuando se produzcan cambios en la evidencia científica disponible, en las condiciones de trabajo o en las medidas preventivas que hagan innecesaria la IT, el servicio de prevención debe reevaluar con los nuevos criterios o datos, los informes de indicación de IT emitidos que puedan verse afectados y facilitar su resultado, por la misma vía, a los servicios de atención primaria.

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 (Modelos de informe para 1. Caso sospechoso, confirmado o contacto estrecho; 2. Especial sensibilidad: Necesidad de IT; y 3. Especial sensibilidad: No hay necesidad de IT).

Y en los últimos anexos se incluyen guías de actuación para la gestión de la vulnerabilidad y el riesgo, concretamente en el Anexo IV viene reflejada la “Guía de actuación para la gestión de la vulnerabilidad y el riesgo en el ámbito sanitario y sociosanitario” y el Anexo V la “Guía de actuación para la gestión de la vulnerabilidad y el riesgo es para los ámbitos no sanitarios o sociosanitarios”.

Dadas las circunstancias actuales, de transición hacia una nueva normalidad, en las que nos encontramos, el [Procedimiento de actuación para los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2](#) (22/05/2020) ha sido modificado para adecuarse a las mismas mediante la incorporación de lo publicado en la [“Estrategia de diagnóstico, vigilancia y control en la fase de transición de la pandemia de COVID-19”](#). Documento que el Ministerio de Sanidad ha elaborado dentro del marco del **Plan para la transición hacia una nueva normalidad**, de 28 de abril y que ha sido trasladada al BOE mediante la [Orden SND/404/2020](#), de 11 de mayo, de medidas de vigilancia epidemiológica de la infección por SARS-CoV-2 durante la fase de transición hacia una nueva normalidad, que regula las obligaciones y procedimientos de obtención y comunicación de información para la vigilancia epidemiológica en relación a la infección del COVID-19.

Esta Estrategia establece que el **objetivo** en esta etapa es la detección precoz de cualquier caso que pueda tener infección activa y que, por tanto, pueda transmitir la enfermedad. Y en el momento actual, los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales están llamados a cooperar con

las autoridades sanitarias en la detección precoz de todos los casos compatibles con COVID-19 y sus contactos, para controlar la transmisión.

Las empresas, a través de los servicios de prevención, están llamadas a colaborar con las autoridades sanitarias en la detección precoz de todos los casos compatibles con COVID-19 y sus contactos, para controlar la transmisión. La participación del personal sanitario de los servicios de prevención en la Red Nacional de Vigilancia Epidemiológica con la recogida de información y la notificación de los casos COVID-19 es una obligación, pero también una acción fundamental en el control y seguimiento de los casos y de los contactos en el entorno laboral.

Los profesionales del servicio sanitario del servicio de prevención de riesgos laborales serán los encargados de establecer los mecanismos para la detección, investigación y seguimiento de los casos y contactos estrechos en el ámbito de sus competencias, de forma coordinada con las autoridades de salud pública. Las Comunidades y las Ciudades Autónomas establecerán los procedimientos y circuitos a seguir en cada caso.

En el Procedimiento de actuación para los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2 se desarrollan las pautas para la **detección, clasificación de los casos, notificación de casos, manejo de los casos de COVID-19 y estudio y manejo de contactos** en base a lo marcado en la Estrategia de diagnóstico, vigilancia y control en la fase de transición de la pandemia de COVID-19.

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 RLT

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 las personas trabajadoras 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 las trabajadoras y que deben ser articulados a través de los delegados/as de prevención y los comités de seguridad y salud así como mediante la representación unitaria (Comités de Empresa y delegados/as 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 personas empleadas que deben permanecer en casa por cuidado de familiares de primer grado que padezcan la enfermedad.
- Hay personas trabajadoras 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 consanguinidad 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 ciertas personas trabajadoras privilegiadas 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/a 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 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>

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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 al personal afectado.

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/a 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:
 - Las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, 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 aunque también se pueden contemplar la incorporación de lejía u otros productos desinfectantes a las rutinas de limpieza, siempre en condiciones de seguridad (ver [Listado de productos virucidas autorizados en España](#)).
- **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 personas trabajadoras expuestas, 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.

Medidas de higiene en los puesto y en los centros de trabajo

- Reforzar las tareas de limpieza en todas las estancias de los centros de trabajo, con especial incidencia en superficies, especialmente aquellas que se tocan con más frecuencia como ventanas o pomos de puertas, así como todos los aparatos de uso habitual por las personas trabajadoras, desde mandos de maquinaria a mesas y ordenadores.
- Entre cambios de turnos de trabajo es necesario la limpieza del área de trabajo utilizada por las personas trabajadoras.
- Ventilación periódica en las instalaciones y, como mínimo, de forma diaria y por espacio de cinco minutos. Además es recomendable reforzar la limpieza de los filtros de aire y aumentar el nivel de ventilación de los sistemas de climatización para renovar el aire de manera más habitual.
- Los detergentes habituales son suficientes, aunque también se pueden contemplar la incorporación de lejía u otros productos desinfectantes a las rutinas de limpieza, siempre en condiciones de seguridad (Ver [Listado de productos virucidas autorizados en España](#)).
- 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.

- Se debe asegurar una correcta protección del personal encargado de la limpieza. Todas las tareas deben realizarse con mascarilla y guantes de un solo uso. Una vez finalizada la limpieza, y tras despojarse de guantes y mascarilla, es necesario que el personal de limpieza realice una completa higiene de manos, con agua y jabón, al menos 40-60 segundos.

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 las personas trabajadoras 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 personas trabajadoras propias y ajenas, a los mandos, a las personas trabajadoras 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 desde el último contacto con el caso si no es conviviente o desde la finalización del aislamiento del caso, si es un conviviente.

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 manejo y

seguimiento de los profesionales sanitarios se establece en un procedimiento específico. No se realizarán pruebas diagnósticas para coronavirus de rutina en los contactos

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 aunque también se pueden contemplar la incorporación de lejía u otros productos desinfectantes a las rutinas de limpieza, siempre en condiciones de seguridad (ver [Listado de productos virucidas autorizados en España](#)).

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 todas las persona trabajadoras afectadas.

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/as 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/a, en la medida que afectan a:

- Las condiciones de trabajo.
- A la salud de las personas trabajadoras.

- 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 las personas trabajadoras.

Además, la participación mejora la eficacia. No se puede dejar que sean los empresarios/as los que decidan por su cuenta cuales son las medidas más apropiadas. La elaboración de un **plan en la empresa** negociado con la representación legal 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.

Crterios sindicales para el plan

Para qué participar

La participación de las personas trabajadoras 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 las trabajadoras/es.

Igualdad de trato

La representación 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 las personas trabajadoras afectadas) 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/as de prevención. Éstos participarán asimismo en el proceso de selección de equipos de protección individual, cuando estos estén indicados.

9. Actuaciones para el retorno al trabajo

Una vez que ha finalizado el confinamiento más severo que se fijó como fecha de fin el 9 de abril, se abre el retorno pausado a la actividad productiva, que tiene que tener las mayores garantías de seguridad frente al contagio.

Hay que tener en cuenta tres puntos de atención para:

- a) La movilidad al centro de trabajo.
- b) Las actuaciones en el seno de las empresas o centros de trabajo.
- c) Las garantías de control del cumplimiento de las medidas.

Movilidad al centro de trabajo

- Siempre que sea posible se utilizará el transporte individual (coche propio, moto, bicicleta etc.). Se evitarán en la medida de lo posible puntos de riesgo elevado como pueden ser el metro, autobuses y demás elementos de transporte público, y, en general, cualquier lugar susceptible de aglomeración de personas.
- Los transportes públicos colectivos tienen que garantizar una fluidez y carencia, afluencia del 100% en horas punta, que permita que las personas puedan desplazarse asegurando las distancias de seguridad.
- En los autobuses públicos colectivos se portará mascarilla y guantes, y se mantendrá la distancia de seguridad entre los ocupantes. Es importante conocer y aplicar los criterios de cómo se tienen que usar y quitar, tanto las mascarillas como los guantes.
- Todos los transportes públicos deben ser limpiados y desinfectados tras su uso, especialmente las zonas que más se manipulan por las personas usuarias de los mismos, mediante la utilización de desinfectantes (ver [Listado de productos virucidas autorizados en España](#))
- Cuando sea necesario compartir un vehículo, se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:
 - a. En un turismo de 4/5 plazas, podrán viajar un máximo de 2 personas.
 - b. En vehículos de hasta 9 plazas (incluida la del conductor) que tengan tres filas, podrán viajar un máximo de 3 personas.
 - c. Nunca más de una persona por fila de asientos.
 - d. Situarse en diagonal para mantener la mayor distancia posible y garantizar la distancia social de seguridad
 - e. Se recomienda el uso de la mascarilla.
 - f. Se deberá desinfectar el vehículo tras cada uso, especialmente tiradores, palanca de cambio, volante, etc., utilizando gel hidroalcohólico u otros desinfectantes.

- Si vas al trabajo andando, en bicicleta o moto, no es necesario que lleves mascarilla. Guarda la distancia interpersonal cuando vayas caminando por la calle.

Actuaciones en la empresa o centro de trabajo

- Reunión con carácter urgente y extraordinario del **órgano de representación legal de los trabajadores y las trabajadoras especializado en prevención de riesgos laborales**: Comité de Seguridad y Salud donde lo haya o delgado/a de prevención. Para:
 - a. Elaboración, debate y presentación del “Plan de actuaciones”. Retorno pausado y presencia en instalaciones.
 - b. Identificación de trabajos necesarios e imprescindibles para una reincorporación escalonada de la plantilla.
 - c. Estudio de tareas, actividades y escenarios de riesgo.
 - d. Estudio de actuaciones en el caso de que existan:
 - i. Identificación de casos.
 - ii. Identificación contactos estrechos.
 - e. Verificación de las actuaciones que se decidan en dicha reunión o de las medidas que se hayan tomado en la empresa para evitar el riesgo de contagio de COVID-19 y constata si son suficientes y adecuadas.
- Contacto con la modalidad preventiva. **Servicio de prevención de riesgos laborales** o en su caso, designados en prevención. Para:
 - a. Evitar y evaluar los riesgos de forma participada para las distintas tareas y actividades e identificar en qué escenarios de riesgo se pueden encontrar las personas trabajadoras acorde a los criterios del Ministerio de Sanidad aportados en el documento de “Procedimiento de Actuación de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales en el Covid-19”.
 - b. Actuación ante situaciones de personas trabajadoras especialmente sensibles. Adaptación de puestos. Evitar exposiciones. Cambio de puesto de trabajo.
 - c. Se identificarán los recursos humanos disponibles y se estimará una cadena de sustituciones para los puestos esenciales en la continuidad de las tareas y/o equipos de trabajo separados.
 - d. Actuación cuando se identifique un contagio y previsión de cuarentena para contactos estrechos.
 - e. Propuesta de medidas preventivas. A debatir y acordar con la representación legal de los trabajadores:
 - i. Priorizando las **medidas organizativas** y la **protección colectiva**:

1. Informar de forma permanente y actualizada de todas las medidas que adopte el Ministerio de Sanidad con trascendencia en el centro de trabajo
2. Teletrabajo. Si la actividad lo permite. Priorizando el acceso para personas especialmente sensibles y que tengan responsabilidades familiares ineludibles:
 - a. Cuidado de menores de 12 años.
 - b. Atención a mayores dependientes.
3. Digitalizar los procedimientos, en la medida de lo posible, del proceso del tratamiento de toda la documentación interna para disminuir el tránsito de personal.
4. Reorganizar los puestos de trabajo garantizando la distancia social de seguridad de 2 metros entre puesto y puesto de trabajo, según indicación Ministerio de Sanidad en sus procedimientos. En aquellos lugares en los que, de manera justificada, no sea posible mantener la distancia de seguridad, se debe dotar de mascarillas.
5. Establecer zonas de entrada y salida diferenciadas para evitar la aglomeración de personal y garantizar las distancias de seguridad. Pasillos libres para el tránsito, dividiendo la ida de la vuelta. Se señalará adecuadamente.
6. Fomentar en uso de las escaleras en lugar de ascensor.
7. Uso del ascensor individual. En caso de ascensores cuya diagonal sea dos o más metros, podrán ir máximo 2 personas.
8. Utilización de sistemas mecánicos o dejar las puertas abiertas facilitando los accesos a los lugares de trabajo.
9. Prever lugares separados donde dejar la ropa de trabajo y la de la calle.
10. Limitar el acceso de personas ajenas a la empresa al mínimo estrictamente necesario. En todo caso las visitas deben cumplir con las normas de acceso al edificio diseñadas específicamente para ellas.
11. Cuando haya personas trabajadoras de diferentes empresas hay que exigir la coordinación de la actividad preventiva.
12. Apantallamiento de los puestos de trabajo, mediante el uso de elementos de separación y barreras físicas (ventanillas o mamparas, etc.), en el caso de que sea posible.
13. Fomentar la utilización de nuevas tecnologías para la comunicación como la videoconferencia en lugar de reuniones personales o desplazamientos.
14. Distribución de la jornada de trabajo:
 - a. Reiniciar la actividad de manera gradual y reasignar tareas.

- b. Evitar la concentración de personas trabajadoras en el centro.
- c. Evitar concentración de personas a la entrada y salida, así como en vías de circulación, comedores, vestuarios o áreas de descanso.
- d. Uso de días alternos para mantener la actividad.
- e. Adaptación de jornada de entradas y salidas. Redistribución de los tiempos de trabajo.

15. Eliminación de reuniones y viajes no esenciales.

16. El uso de locales como comedores o vestuarios cumplirá con las medidas de distancia, estableciendo planes de escalonamiento.

17. Evitar sistemas de fichaje que impliquen el sistema dactilar.

ii. Medidas **generales de higiene:**

1. Reforzar la limpieza y desinfección de las superficies y lugares de trabajo, elaboración de un Protocolo diario de limpieza, haciendo hincapié en aquellas de contacto frecuente como pomos de puertas, barandillas, ascensores, vehículos, así como herramientas, mandos de maquinaria, mesas, ordenadores, etc. Además de limpieza y desinfección en cada cambio de turno si la empresa utilizase esta modalidad. Los comedores, después de cada servicio, los aseos dependiendo del uso aumentará la frecuencia diaria.
2. Los detergentes habituales son suficientes, aunque también se pueden contemplar la incorporación de lejía u otros productos desinfectantes a las rutinas de limpieza, siempre en condiciones de seguridad. (ver [Listado de productos virucidas autorizados en España](#))
3. No compartir herramientas y otros equipos de trabajo. Si no fuese posible, hay que desinfectar entre un uso y el siguiente
4. Diaria renovación de aire y ventilación adecuada de los lugares de trabajo y a ser posible también en los cambios de turno. Es suficiente con 5 minutos. Es recomendable reforzar la limpieza de los filtros de aire y aumentar el nivel de ventilación de los sistemas de climatización para renovar el aire de manera más habitual
5. Provisión de puntos de agua para el lavado frecuente de las manos con jabón, y de toallitas de papel desechables para el secado de las mismas
6. Provisión de geles hidroalcohólicos desinfectantes en caso de no tener puntos de agua accesibles para todas las personas trabajadoras de la empresa o de diferentes empresas.

7. Provisión de papeleras con tapa y pedal para la recogida segura de las toallitas de papel desechables, pañuelos de papel y resto residuos generados por el personal.
 8. Los uniformes de trabajo o similares, serán embolsados y cerrados, y se trasladarán hasta el punto donde se haga su lavado habitual, recomendándose un lavado con un ciclo completo a una temperatura de entre 60 y 90 grados. Y si son el propio personal trabajador los que realizan el lavado del los mismo deben ser informados de cómo realizarse dicho lavado.
 9. No se debe saludar dando la mano, abrazos o similar.
 10. Gestión adecuada de los residuos generados. Gestión de residuos ordinarios, de toallitas de papel desechable, de residuos generados por personal trabajador que presente síntomas, etc.
- iii. En cuanto a la **Protección individual**: utilización de equipos de protección individual (EPIS) acorde a las actividades y en los escenarios de riesgo de exposición que haya definido y evaluado el servicio de prevención de riesgos laborales. La empresa debe facilitar equipos de protección individual cuando los riesgos no puedan evitarse o no puedan limitarse por medios técnicos de protección colectiva o mediante procedimientos de organización del trabajo, además de dar la formación de cómo usar estos equipos. Si son necesarios EPI's para la realización de las tareas en la empresa, la existencia de los mismos (mascarillas, guantes, etc.) debe ser condición previa para la reanudación de la actividad.
- iv. **Formación e información específica y necesaria** para un retorno a la actividad productiva en condiciones seguras con respecto a los resultados obtenidos de la evaluación de riesgos laborales, sobre los riesgos y las medidas de prevención específicas relacionadas con el coronavirus, y de la necesidad de que las personas que enfermen o que se conviertan en contactos estrechos no acudan al centro de trabajo. Utilización de carteles e infografías sobre accesos, vías de tránsito, utilización de ascensores, comederos, vestuarios, etc. para facilitar el proceso de informar a las personas trabajadoras y a las personas usuarias externas.
- v. Fomento de **actividades de formación** on-line para las personas especialmente sensibles, en teletrabajo o que no acuden al centro.

- f. **Verificación del cumplimiento de las medidas preventivas propuestas** para evitar el riesgo de contagio del COVID-19.

Garantía de control del cumplimiento de las medidas

- La **representación legal de los trabajadores o la especializada en prevención de riesgos laborales** tendrán que poner en conocimiento del empleador y de su servicio de prevención aquellas carencias que existen en las medidas preventivas en la empresa. Acorde al artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, que expone la obligación de cualquier trabajador de informar de carencias en seguridad y salud, y de forma específica como representante según establece el Capítulo V del mismo texto legal. Siempre por escrito y dejando constancia de que se ha informado a la empresa (acuse de recibo, registro de empresa, etc.) y que se han pedido medidas preventivas de corrección.

Si la negativa de la empresa se mantiene hay que hacer tres denuncias:

- a. A la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- b. A la Autoridad Laboral, adjuntando copia de la denuncia anterior.
- c. A la Inspección Sanitaria a través de la Autoridad Sanitaria.

Esta última será la que pueda adoptar las decisiones sobre la continuidad de la actividad, requerir e iniciar los procedimientos sancionatorios.

- Actuación de la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)**:

Aplicación del criterio operativo nº 102/2020 sobre medidas y actuaciones en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social relativas a situaciones derivadas del nuevo Coronavirus (SARS-CoV-2).

Consideran dos niveles de empresas:

- a) Aquellas empresas que por su propia actividad productiva tienen que ver con los riesgos biológicos y por tanto se les aplica el RD 664/1997.
- b) El resto de empresas, que son la mayoría.

En **empresas, centros de trabajo y actividades a las que sea de aplicación el Real Decreto 664/1997** el riesgo de exposición al coronavirus sí se puede considerar que supone un riesgo laboral, en cuanto que la misma se deriva de la naturaleza de la actividad que se desarrolla en dichos centros: clínicas y centros sanitarios en general.

La actuación inspectora deberá llevar a cabo la comprobación del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, tanto la general como la específica de riesgos biológicos, así como de las guías, procedimientos, protocolos y demás documentos técnicos elaborados por el Ministerio de Sanidad para la prevención y control de la exposición de los trabajadores sanitarios al coronavirus. En estos casos se podrán adoptar las medidas derivadas de la actuación inspectora

requerimientos y propuestas de sanción. Sin embargo, de dichas medidas estará excluida la de paralización de trabajos y tareas por la existencia de riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, ya que se entiende que las actividades sanitarias son servicios esenciales.

Y para el **resto de empresas** el criterio de la ITSS tiene la consideración de que el Covid-19 no es un riesgo laboral, sino que considera que se está ante un riesgo de contagio de una enfermedad infecciosa en el entorno laboral, es decir, que afecta a la salud pública en general y no un riesgo laboral en sí.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social informará a los responsables de la empresa de las medidas fijadas por las autoridades sanitarias y advertirá de la obligatoriedad de aplicarlas. En caso de mantenerse el incumplimiento, se informará a las Autoridades Sanitarias competentes que podrán aplicar, en su caso, las medidas establecidas en la Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública, y entre las que se encuentran, la aplicación del artículo 54.2, con la posibilidad de que las mismas acuerden, en su caso, “el cierre preventivo de las instalaciones, establecimientos, servicios e industrias”, “la suspensión del ejercicio de actividades” así como la iniciación del correspondiente procedimiento sancionador.

Afirman que al no tratarse de un riesgo laboral en sí, sino de salud pública, a requerimiento por la Autoridad Laboral del pronunciamiento de la inspección de trabajo sobre la gravedad e inminencia del riesgo, no se pronunciarían; ya que al tratarse de temas relacionados con la salud pública y no un riesgo laboral como tal, excede sus competencias. La facultad de paralización de la ITSS se podrá utilizar en el caso de que se constatare la existencia, exclusivamente, de riesgos laborales graves e inminentes por los incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales, considerados aisladamente.

- A nuestro parecer la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tiene que tomar un papel protagonista con plenas competencias y las facultades de control, requerimiento y propuesta de sanción. Además de la iniciativa en la paralización.
 - a. Para el control de los planes de actuación en las empresas.
 - b. Para el control de la actividad de los servicios de prevención de riesgos laborales en las evaluaciones de riesgos, adscripción de actividades en escenarios de riesgo y planificación de medidas preventivas. Con la competencia de la propuesta de sanción e incluso la de retirada de la autorización para el ejercicio.

10. 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.msbs.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*.

- 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/noticia:474681-->

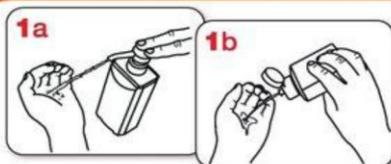
[Manual de respuesta sindical sobre Situaciones relacionadas con los ERTE y otras prestaciones de desempleo&opc_id=c43b2b5ef0fa63fd6bd57d9fa8119d3a](https://www.ccoo.es/noticia:474681--Manual-de-respuesta-sindical-sobre-Situaciones-relacionadas-con-los-ERTE-y-otras-prestaciones-de-desempleo&opc_id=c43b2b5ef0fa63fd6bd57d9fa8119d3a)

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

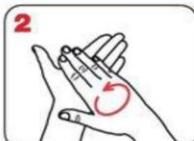
<https://www.ccoo.es/9b0c1de1c14ba2d4b96e3c1abad8c2c5000001.pdf>

11. Infografía sobre higiene de manos

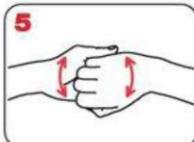
¿Cómo limpiarse las manos CON UN DESINFECTANTE ALCOHÓLICO?



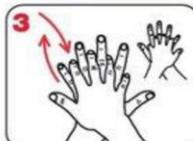
Deposite en la palma de la mano una cantidad de producto suficiente para cubrir todas las superficies a tratar.



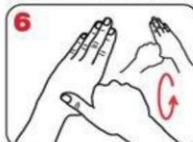
Frótese las palmas de las manos entre sí.



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.

CCOO