



**confederación sindical de comisiones obreras**

Secretaría de Salud Laboral

Fernández de la Hoz, 12. 28010 Madrid. Tel.: 917028198

| [www.ccoo.es](http://www.ccoo.es)

# **Orientaciones para la participación sindical en el desarrollo de planes de respuesta en las empresas ante el brote de coronavirus SARS-CoV-2**

**Versión 12/03/2020**

A modo de reflexión .....	3
1. Introducción .....	4
2. Procedimientos del Ministerio de Sanidad .....	5
3. Derechos de información, consulta y participación de la RLT .....	7
4. Garantías por ausencia del trabajo .....	8
5. Modificación de condiciones sustanciales de trabajo .....	9
6. Gestión de las empresas ante el brote de SARS-Cov-2 .....	11
Adoptar y declarar la política .....	11
Ponerse en marcha.....	12
Enseres y efectos personales .....	14
Negociar y planificar.....	14
Plan de información y formación .....	14
Actuación ante casos sospechosos de infección.....	15
Evaluar.....	16
7. El papel del sindicato en el plan de empresa.....	17
Solicitar un plan a la empresa .....	17
Por qué participar.....	17
Criterios sindicales para el plan.....	17
8. Recursos para informarse .....	19
Teléfonos de los servicios de emergencia:.....	19
Web del Ministerio de Sanidad .....	19
9. Infografía sobre higiene de manos.....	20

## A modo de reflexión

El brote de la enfermedad por coronavirus SARS-CoV-2 se ha extendido desde China a varias decenas de países en menos de dos meses y está generando una importante preocupación entre la población en general y la población trabajadora de diversos sectores. 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, 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 los trabajadores.
- Contendrán la garantía jurídica para la percepción de la asistencia sanitaria y los subsidios económicos 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 no vamos a dejar de destacar 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 redactados de diferentes 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. Introducción<sup>1</sup>

El nuevo 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 generalmente ocurren en personas de edad avanzada o que padecen alguna 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. Con el conocimiento actual, las personas que no presentan síntomas no transmiten la enfermedad.

No existe un tratamiento específico para el nuevo coronavirus pero se están empleando algunos antivirales que han demostrado cierta eficacia en estudios recientes. Sí existen muchos tratamientos para el control de sus síntomas por lo que la asistencia sanitaria mejora el pronóstico. Al ser una infección por virus, los antibióticos no deben ser usados como un medio de prevención o tratamiento.

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 una distancia de un metro aproximadamente) con otras personas.
- Evitar tocarse los ojos, la nariz y la boca, ya que las manos facilitan la transmisión

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

La población general sana no necesita utilizar mascarillas. Las mascarillas ayudan a prevenir la transmisión del virus si las llevan las personas que están enfermas. Los profesionales sanitarios indicarán el uso de mascarillas en aquellas situaciones en las que se considere necesario en

---

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

cada caso. Un uso inadecuado de mascarillas puede contribuir a un desabastecimiento de las mismas en aquellas situaciones para las que están indicadas.

No se recomienda viajar a las zonas afectadas a no ser que sea estrictamente necesario. El Ministerio de Sanidad actualiza sus recomendaciones a viajeros en la web: <https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov-China/ciudadania.htm>

Las personas que presenten síntomas respiratorios (fiebre, tos y sensación de falta de aire) y hayan estado recientemente (en los 14 días previos) en una zona de riesgo o hayan tenido contacto estrecho con una persona que sea un caso confirmado, 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 el antecedente de viaje y el posible contacto con casos de coronavirus.

## 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. Varios de estos procedimientos están orientados específicamente a la prevención en diferentes ámbitos de los servicios sanitarios (urgencias, atención primaria, atención domiciliaria, etc.) pero debemos resaltar el [Procedimiento de actuación para los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales frente a la exposición al nuevo coronavirus \(SARS-COV-2\)](#) que se ha elaborado para el conjunto de las actividades laborales. Este documento fue consultado a los agentes sociales, ha obtenido el apoyo de los sindicatos CCOO y UGT y está enmarcado 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.

El Procedimiento para los Servicios de Prevención proporciona información general sobre el virus, la enfermedad, vías demostradas de contagio, medidas de higiene personal 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.

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

- **Exposición de riesgo:** aquellas situaciones laborales en las que se puede producir un contacto estrecho con un caso probable o confirmado de infección por el SARS-CoV-2, sintomático.
- **Exposición de bajo riesgo:** aquellas situaciones laborales en las que la relación que se pueda tener con un caso probable o confirmado, no incluye contacto estrecho.
- **Baja probabilidad de exposición:** trabajadores que no tienen atención directa al público o, si la tienen, se produce a más de dos metros de distancia, o disponen de medidas de protección colectiva que evitan el contacto (mampara de cristal, separación de cabina de ambulancia, etc.).

EXPOSICIÓN DE RIESGO	EXPOSICIÓN DE BAJO RIESGO	BAJA PROBABILIDAD DE EXPOSICIÓN
<p>Personal sanitario asistencial y no asistencial que atiende un caso confirmado o en investigación sintomático.</p> <p>Técnicos de transporte sanitario, si hay contacto directo con el paciente trasladado.</p> <p>Tripulación medios de transporte (aéreo, marítimo o terrestre) que atiende durante el viaje un caso sintomático procedente de una zona de riesgo.</p> <p>Situaciones en las que no se puede evitar un contacto estrecho con un caso sintomático (p.ej. reuniones de trabajo).</p>	<p>Personal sanitario cuya actividad laboral no incluye contacto estrecho con el caso confirmado, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acompañantes para traslado.</li> <li>• Celadores, camilleros, trabajadores de limpieza.</li> </ul> <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 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"> <li>• Personal administrativo.</li> <li>• Técnicos de transporte sanitario con barrera colectiva, sin contacto directo con el paciente.</li> <li>• Conductores de transportes públicos</li> <li>• Personal de seguridad</li> <li>• Policías/Guardias Civiles</li> <li>• Personal aduanero</li> <li>• Bomberos y personal de salvamento</li> </ul>
REQUERIMIENTOS		
<p>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.</p>	<p>En función de la evaluación específica del riesgo de cada caso: componentes de EPI de protección biológica.</p>	<p><b>No necesario uso de EPI.</b></p> <p>En ciertas situaciones (falta de cooperación de una persona sintomática):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• protección respiratoria,</li> <li>• guantes de protección.</li> </ul>

Por **contacto estrecho** se entiende:

- Cualquier trabajador que proporcione cuidados a un caso probable o confirmado sintomático: trabajadores sanitarios, otros trabajadores que vayan a tener otro tipo de contacto físico similar.
- Cualquier trabajador que esté en el mismo lugar que un caso probable o confirmado sintomático, a una distancia menor de 2 metros (ej. visitas, reuniones/viajes de trabajo).

En un avión u otro medio de transporte, a los miembros de las tripulaciones que atienden a pasajeros sintomáticos que vuelven de una zona de riesgo.

El Procedimiento se completa con una descripción de los equipos de protección individual y con instrucciones para su colocación, retirada, almacenamiento y eliminación.

### 3. Derechos de información, consulta y participación de la RL

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

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

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

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

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

En la LPRL, tanto el artículo 18 como todo el capítulo V en su conjunto regulan los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores y de sus representantes, que afectan a todas aquellas cuestiones que tengan repercusión en las condiciones de trabajo y sus efectos para la salud de los trabajadores y que deben ser articulados a través de los delegados de

prevención y los comités de seguridad y salud así como mediante la representación unitaria (Comités de Empresa y delegados del personal).

En este contexto, es necesario que los **representantes de los trabajadores** intervengan en la preparación de los planes de anticipación al riesgo por 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 **cumplan 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.**

## 4. Garantías por ausencia del trabajo

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

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

Hasta el momento de redacción de este documento, 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.

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 enfermedad o por cierre de centros escolares o de mayores. Así y respecto al

cuidado de familiares, el ET en su art. 37.3.b regula el permiso retribuido para cubrir situaciones de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de familiares hasta segundo grado de consanguineidad o afinidad que dan derecho a ausentarse justificadamente 2 días (ó 4 con desplazamiento), y en el apartado d) del mismo artículo se recoge el permiso retribuido 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, teniendo en cuenta que el periodo de cuarentena es de 14 días y pueden enfermar sucesivamente distintos familiares. 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.

En los casos de contagio confirmado, y en los de aislamiento preventivo, las bajas por IT serán emitidas por los médicos de familia del centro de salud que les corresponda. Pero puede suceder que en esos casos también se establezca el aislamiento de los familiares directos del trabajador afectado, lo que dificultará la remisión a la empresa de la copia de la baja. Todo ello hace necesario negociar en el seno de las empresas una mayor flexibilización, respecto al rígido modelo actual, para los mecanismos de justificación de bajas por SARS-CoV-2 y sus consecuencias y durante el periodo en el que las autoridades administrativas correspondientes consideren que el brote sigue en activo.

## 5. Modificación de condiciones sustanciales de trabajo

La falta de previsión legal y de negociación podría dar paso a que las empresas den un tratamiento individualizado y desigual de las distintas circunstancias, pudiéndose dar situaciones de falta de equidad y cobertura de las soluciones que se establezcan, aportando soluciones para ciertos trabajadores privilegiados y perjudicando a los puestos de trabajo más vulnerables. Por ejemplo, la alternativa del 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.

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).

En principio, cabría cuestionar si el brote de SARS-CoV-2 podría encuadrarse como un supuesto de fuerza mayor, salvo que las autoridades competentes declarasen dicha enfermedad como tal, lo cual a nuestro juicio exigiría una norma de rango legal<sup>2</sup>.

Si por parte de las autoridades no se declarase la enfermedad como causa de fuerza mayor, la empresa no obstante podría solicitar a la autoridad laboral que constatará la existencia de fuerza mayor como causa motivadora de la extinción, suspensión de los contratos de trabajo o reducción de la jornada (de entre un 10 y un 70%).

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a la representación legal de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del procedimiento.

La autoridad laboral competente recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y realizará y solicitará cuantas otras actuaciones o informes considere indispensables.

La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de 5 días desde la solicitud y deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a ésta la decisión sobre la extinción o suspensión de los contratos o la reducción de la jornada de trabajo, que surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.

En los casos de suspensión o reducciones de jornada debe tenerse en cuenta que, salvo por norma de rango legal que estableciese lo contrario, se consume la prestación de desempleo generada, en el caso de desempleo parcial, esta se producirá por horas y no por días y el porcentaje consumido será equivalente al de reducción de jornada, y en los supuestos de procedimientos de regulación de empleo de suspensión de contrato, por cada día de suspensión que se perciba prestación de desempleo se consume un día de derecho.

En los supuestos de suspensión de contratos, la empresa está obligada a cotizar a la Seguridad Social la parte de la empresa por los trabajadores afectados y durante todo el periodo de duración de la suspensión.

En los casos de reducción de jornada, ésta se interrumpirá de forma intermitente el número de horas al día o de días a la semana o al mes o al año, que la empresa hubiese comunicado. La empresa deberá cotizar a la Seguridad Social la cuota patronal de estos periodos de inactividad por los trabajadores afectados.

---

<sup>2</sup> En supuestos de daños causados por situaciones catastróficas el Gobierno dicta Reales Decretos Leyes por la que se adoptan medidas, entre ellas de laboral y de Seguridad Social, véase Real Decreto-Ley 11/2019, de 20 de septiembre, por el que se adoptan medidas urgentes para paliar los daños causados por temporales y otras situaciones catastróficas.

De no encuadrarse esta enfermedad en un supuesto de fuerza mayor, la empresa podría optar, por supuesto, si concurren las causas (económicas, técnicas, organizativas o de producción), por la adopción de medidas de regulación de empleo, ya sean de reducción de jornada, suspensión temporal del contrato o de extinción de las relaciones laborales, que exigen el seguimiento de un procedimiento reglado en el que interviene la representación legal de los trabajadores y la autoridad laboral competente, regulado en los arts. 47 y 51 del ET y por el RD 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y de reducción de jornada.

No obstante todo lo anterior, es posible que se adopte por parte del Gobierno alguna medida de carácter temporal y excepcional que flexibilice los procedimientos anteriormente señalados, y como tal desde los agentes sociales hemos realizado propuestas al Gobierno en este sentido.

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

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

### Adoptar y declarar la política

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

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

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

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

## Ponerse en marcha

- En cada empresa y/o centro de trabajo se ha de crear un **grupo de trabajo**. En las muy pequeñas, este grupo debería estar compuesto por el empresario y el/la delegado/a de personal. Muchas de las empresas grandes cuentan con planes generales para emergencias, y la presente eventualidad puede estar ya contemplada. En todo caso, el grupo de trabajo debe ser paritario, con representación de la dirección y sindical. Este grupo deberá contar con el asesoramiento del Servicio de Prevención y documentarse a través de internet para seguir las actualizaciones de las directrices de las autoridades competentes. En el caso del sector sanitario deben tenerse especialmente en cuenta los diversos procedimientos específicos desarrollados por el Ministerio de Sanidad (<https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov-China/documentos.htm>).
- Se deben establecer planes de continuidad de la actividad ante un aumento de las bajas laborales del personal o en un escenario de incremento del riesgo de transmisión en el lugar de trabajo, que incluyan posibilidades de redistribución de tareas y/o teletrabajo si fuera necesario. Los planes de continuidad se implementarán como parte de las medidas de salud pública para hacer frente a escenarios específicos.
- Adoptar de forma inmediata un plan para aplicar **medidas generales de higiene** con disposiciones sobre limpieza de los locales, residuos y gestión de los mismos, prácticas de limpieza de manos y dispositivos necesarios para ello, disponibilidad de EPIs y su distribución, etc. y difundir información sobre su uso, para que llegue a todo el personal y a los posibles visitantes o público. Como norma general, las estrategias que se recomiendan para prevenir la propagación de COVID-19 en los centros de trabajo son similares a las que ya se recomiendan para la prevención de infecciones respiratorias frecuentes como la gripe:
  - Los trabajadores con sintomatología respiratoria, como norma general, deben disminuir su contacto con otros trabajadores, recurriendo al teletrabajo si fuera posible.
  - Se deben fomentar las medidas de higiene de manos, tanto con información y cartelería en puntos clave (Anexo I), como asegurando la disponibilidad de agua, jabón y toallas de papel desechables en todos los lugares de trabajo. En caso de puntos de más difícil acceso al agua y el jabón, se pueden utilizar soluciones hidroalcohólicas, por ejemplo mediante la instalación de dispensadores.
  - Se debe fomentar también la higiene respiratoria de los trabajadores, motivándoles mediante información oportuna a cubrirse la boca con la parte interior del codo, el antebrazo o un pañuelo desechable al toser y estornudar.
  - Los pañuelos se deben desechar inmediatamente después de su uso y se debe hacer lavado de manos tras su manipulación.
  - Se establecerán en los puntos de higiene de manos y otros puntos clave papeleras, preferiblemente con tapa de apertura con pedal.
  - Es importante asegurar una correcta limpieza de las superficies y de los espacios, tratando de que se realice limpieza diaria de todas las superficies, haciendo

hincapié en aquellas de contacto frecuente como pomos de puertas, barandillas, botones etc. Los detergentes habituales son suficientes.

- **Pre-diagnóstico del nivel de riesgo de la empresa/centro de trabajo/actividades** según el grado de riesgo de contagio de las diversas actividades que se realizan, sea en el centro de trabajo o fuera de éste, según la siguiente clasificación de grados de exposición:

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

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

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

- Se adoptarán medidas según los resultados del prediagnóstico:
  - Para cada una de las ocupaciones que correspondan con exposiciones de riesgo o de bajo riesgo, se supone que la empresa ya realizó su correspondiente **evaluación del riesgo biológico para los trabajadores**, de acuerdo al [RD 664/1997 de riesgo biológico](#). Igualmente, debe contar ya con planes de prevención que especifiquen las medidas preventivas que se han adoptado. En estos casos, de todos modos, es conveniente consultar los procedimientos que el Ministerio de Sanidad ha elaborado para el brote de SARS-CoV-2, tanto los generales como los específicos para determinadas actividades, y que están disponibles en la web ministerial: <https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov-China/home.htm>. **Si la evaluación de riesgos no estuviera hecha aún, es urgente realizarla.**
  - En ocupaciones con exposiciones de riesgo o de bajo riesgo se seguirán los criterios de limitar el número de personas expuestas y el tiempo de exposiciones al mínimo posible y de establecer un listado de trabajadores expuestos, el tipo de trabajo efectuado, así como un registro de las correspondientes exposiciones, accidentes e incidentes.
  - Si en la empresa hay personas trabajadoras especialmente sensibles, en función de sus características personales o estado biológico conocido (patologías previas, medicación, trastornos inmunitarios, embarazo o lactancia), en el plan se deberían recoger medidas especiales para garantizar su no exposición al riesgo.

## Enseres y efectos personales

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

## Negociar y planificar

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

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

## Plan de información y formación

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

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

Por tanto, la información debería tratar los siguientes capítulos:

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

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

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

## **Actuación ante casos sospechosos de infección**

Las definiciones están basadas en las actuales recomendaciones de OMS, están en permanente revisión y se irán modificando según avance el conocimiento epidemiológico de esta infección.

Se considerarán casos en investigación de COVID-19 los que cumplan alguno de los siguientes criterios

- A. Cualquier persona con un cuadro clínico compatible con infección respiratoria aguda (inicio súbito de cualquiera de los siguientes síntomas: tos, fiebre, disnea) de cualquier gravedad y en los 14 días previos al inicio de los síntomas cumple cualquiera de los siguientes criterios epidemiológicos:
  1. Haya residido o viajado en áreas con evidencia de transmisión comunitaria. Las áreas consideradas actualmente se pueden consultar en el siguiente enlace: <https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCovC hina/areas.htm>
  2. Historia de contacto estrecho con un caso probable o confirmado.
- B. Cualquier persona atendida en la urgencia hospitalaria o que se encuentre hospitalizada, y presente signos y síntomas de infección respiratoria aguda

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.

El estudio de contactos se realizará en aquellos que cumplen la definición de contacto especificada en el apartado 1 y se iniciará cuando el caso se clasifica como caso probable o confirmado.

Las autoridades de salud pública establecerán los mecanismos para realizar la investigación y seguimiento de los contactos estrechos en el ámbito comunitario. Los servicios de prevención de riesgos laborales serán los encargados de establecer los mecanismos para la investigación y seguimiento de los contactos estrechos en el ámbito de sus competencias, de forma coordinada con las autoridades de salud pública. El seguimiento y manejo de los profesionales sanitarios se establece en un procedimiento específico.

Cualquier persona asintomática que cumpla la definición de contacto estrecho deberá ser informada y se iniciará una **vigilancia pasiva o activa**, siguiendo los protocolos establecidos en cada CCAA. En las áreas con transmisión comunitaria, para el seguimiento de contactos podrá establecerse una **vigilancia pasiva** (estarán atentos a la aparición de síntomas respiratorios y si es el caso, informarán a salud pública de la forma que se haya establecido en cada CCAA).

De forma general, se recomienda que los contactos estrechos realicen cuarentena domiciliaria, siendo recomendable en todo caso que limiten las actividades sociales y no realicen viajes. Deben de ser informados de las precauciones de higiene respiratoria y lavado de manos.

Se considerarán **contactos casuales** a las personas que hayan estado en el mismo espacio cerrado con un caso mientras era sintomático, pero que no cumplan los criterios para ser considerado contacto estrecho. No se realizará una búsqueda activa de estas personas. Si se identificaran personas que puedan encontrarse en este grupo, se les recomendará una vigilancia pasiva. Podrán llevar una vida normal, en familia, con amigos y, en general, en el ámbito laboral.

En cualquier caso, se realizará una valoración individualizada de cada situación, adaptando las recomendaciones a cada caso específico teniendo en cuenta el riesgo de exposición, aspectos sociales, culturales o sanitarios que puedan hacer recomendable un cese temporal de las actividades laborales o la aplicación de medidas de cuarentena si las Autoridades de Salud Pública así lo consideran.

Si durante los 14 días posteriores a la exposición desarrollara síntomas, deberá hacer autoaislamiento inmediato domiciliario y contactar de forma urgente con el responsable que se haya establecido para su seguimiento.

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

## **Evaluar**

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

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

## 7. El papel del sindicato en el plan de empresa

### Solicitar un plan a la empresa

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

### Por qué participar

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

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

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

### Criterios sindicales para el plan

#### Para qué participar

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

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

#### Igualdad de trato

Los representantes de los trabajadores negociarán las medidas a adoptar con el objeto de asegurar que no se conculquen los derechos de los trabajadores. En particular, velarán porque

ningún colectivo sufra consecuencias negativas de este plan, y atenderán especialmente a evitar efectos perjudiciales, en particular para los trabajadores 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 (p.e., si la empresa llega a la conclusión de que las medidas adoptadas son funcionales o son del agrado de los trabajadores afectados) se ha de proceder a negociar nuevamente, esta vez bajo la óptica de las implicaciones de otra perspectiva temporal.

### **Garantía ante las ausencias**

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

### **Protección de los colectivos especialmente sensibles**

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

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

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

### **Evaluación de riesgos y protecciones personales**

Las empresas dónde 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 éstas actividades. Si no se hubiera hecho previamente, es urgente proceder a dicha evaluación, siguiendo el RD 664/1997 de riesgo biológico y su Guía Técnica, con la participación de los delegados de prevención. Éstos participarán asimismo en el proceso de selección de equipos de protección individual, cuando estos estén indicados.

## 8. Recursos para informarse

### Teléfonos de los servicios de emergencia:

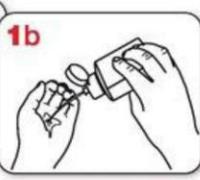
- Andalucía: 955 54 50 60
- Aragón: 061
- Asturias: 112
- Cantabria: 112 y 061
- Castilla-La Mancha: 900 122 112
- Castilla y León: 900 222 000
- Catalunya: 061
- Ceuta: 900 720 692
- Madrid: 900 102 112
- País Valencià: 900 300 555
- Extremadura: <https://saludextremadura.ses.es/web/>
- Galicia: 900 400 116
- Illes Balears: 061
- Canarias: 900 11 20 61
- La Rioja: 941 29 83 33
- Melilla: <http://www.ingesa.mscbs.gob.es/quienesSomos/areaSanMelilla.htm>
- Murcia: 900 12 12 12
- Navarra: 948 29 02 90
- Euskadi: 900 20 30 50

### Web del Ministerio de Sanidad

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

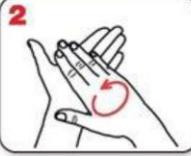
# 9. Infografía sobre higiene de manos

## ¿Cómo limpiarse las manos CON UN DESINFECTANTE ALCOHÓLICO?

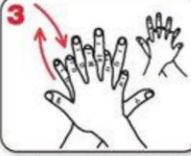
**1a** **1b**

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



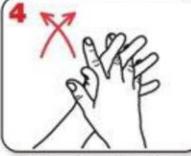
**2**

Frótese las palmas de las manos entre sí.



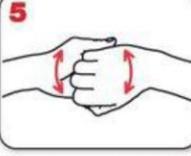
**3**

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



**4**

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



**5**

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



**6**

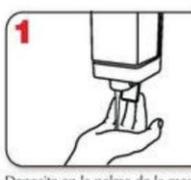
Frótese con un movimiento de rotación el pulgar izquierdo, rodeándolo con la palma de la mano derecha, y viceversa.



**7**

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

## ¿Cómo lavarse las manos CON AGUA Y JABÓN?

**0** **1**

Mójese las manos con agua.

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



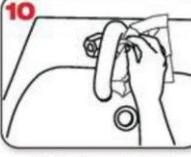
**8**

Enjuáguese las manos con agua.



**9**

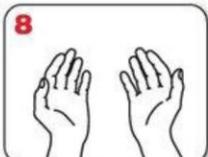
Séqueselas con una toalla de un solo uso.



**10**

Utilice la toalla para cerrar el grifo.

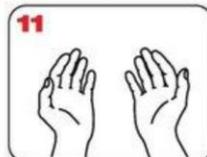
 20-30 segundos



**8**

Una vez secas, sus manos son seguras

 40-60 segundos



**11**

Sus manos son seguras.

**WORLD ALLIANCE**  
**FOR PATIENT SAFETY**

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

 **Organización Mundial de la Salud**

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