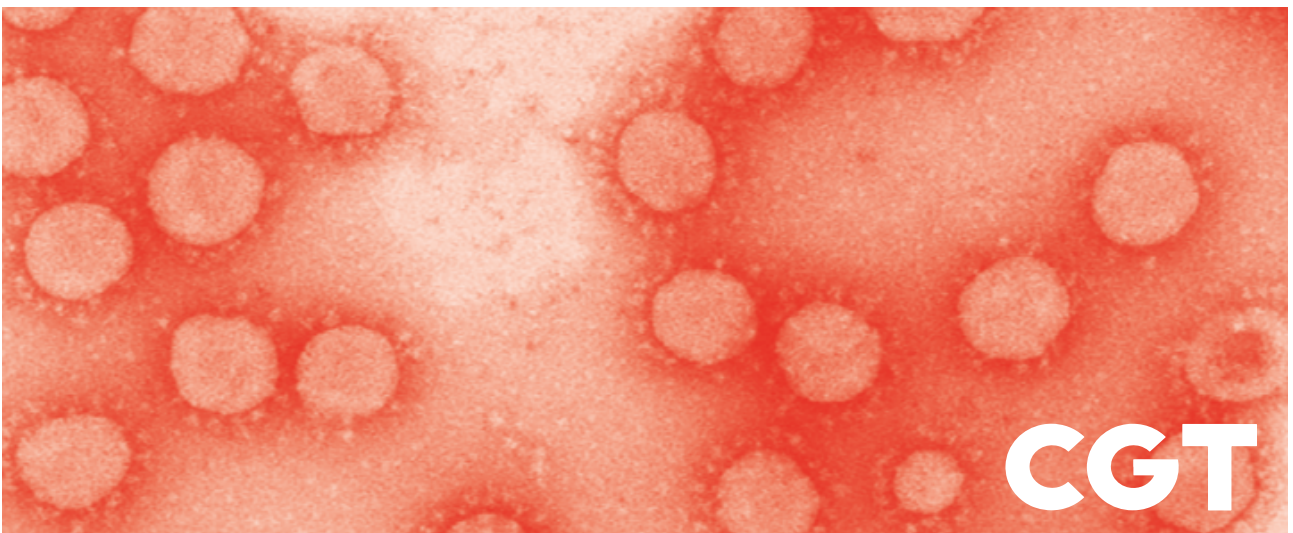


GUÍA RÁPIDA COVID-19

SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN CENTROS DE TRABAJO

Mediante la presente guía os presentamos una serie de aclaraciones sobre las dudas más habituales que nos están llegando desde los centros de trabajo. Los Servicios de Prevención de muchas empresas no están haciendo los deberes, y es por ello necesario que las trabajadoras que se ven obligadas a asistir a sus lugares de trabajo cuenten con información suficiente para evitar contagiarse a sí mismas o al resto de sus compañeras.

También facilitamos información relativa al teletrabajo, así como a EPI's (equipos de protección individual), gestión de las bajas por contagio o por cuarentena. Os solicitamos que compartáis esta pequeña guía con vuestros conocidos y conocidas, a fin de que sea lo más útil posible.



CGT

1. SOBRE EL DERECHO A LA INFORMACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Las personas trabajadoras tienen derecho a ser informadas sobre los riesgos a los que están expuestas.

El artículo 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que, a fin de dar cumplimiento al deber de protección, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que las personas trabajadoras reciban todas las informaciones necesarias en relación con los riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función, así como de las medidas y actividades de protección y prevención aplicables.

En las empresas que cuenten con representación de las trabajadoras, la información se facilitará por el empresario a través de sus representantes; no obstante, debe-

rá informarse directamente a cada persona trabajadora de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables.

¿Deben comunicar a las personas trabajadoras si ha habido algún caso de contagio entre la plantilla?

Efectivamente sí. El riesgo, en este caso, sería la posibilidad de contagio y la empresa debería de informar sobre si existe esa posibilidad, cuando tenga conocimiento de que se ha diagnosticado algún caso de coronavirus, e informar además de las medidas que llevará a cabo para evitar la propagación de la enfermedad.

Esta información se debe facilitar a través de la representación sindical, si la hay.

2. SOBRE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS EN LAS EMPRESAS

El Ministerio de Sanidad elaboró el pasado 3 de marzo el documento PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN PARA LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES FRENTE A LA EXPOSICIÓN AL CORONAVIRUS (SARS-COV-2). Es decir, las empresas han tenido tiempo suficiente para haber implantado las medidas preventivas desde dicha fecha. Sin embargo, según el Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo, dicho documento es de obligado cumplimiento desde el día 14 de marzo.

Las medidas de seguridad dependerán de la actividad que se realice. Nuestra intención mediante esta guía es ofrecer un documento de lectura rápida. Sin embargo, para que podáis comprobar las medidas mínimas según vuestra actividad, os recomendamos que consultéis el PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN PARA LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES FRENTE A LA EXPOSICIÓN AL CORONAVIRUS (SARS-COV-2) que podréis encontrar en la web del Instituto de Seguridad y Salud en el trabajo en el siguiente enlace:

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

En cuanto a los escenarios de riesgo según el tipo de actividad, y a título ilustrativo, estas son las medidas que establece el Ministerio.

Tabla 1. Escenarios de riesgo de exposición al coronavirus SARS-CoV-2 en el entorno laboral

EXPOSICIÓN DE RIESGO	EXPOSICIÓN DE BAJO RIESGO	BAJA PROBABILIDAD DE EXPOSICIÓN
<p>Personal sanitario asistencial y no asistencial que atiende a una persona sintomática.</p> <p>Técnicos de transporte sanitario, si hay contacto directo con la persona sintomática trasladada.</p> <p>Tripulación medios de transporte (aéreo, marítimo o terrestre) que atiende durante el viaje una persona sintomática procedente de una zona de riesgo.</p> <p>Situaciones en las que no se puede evitar un contacto estrecho en el trabajo con una persona sintomática.</p>	<p>Personal sanitario cuya actividad laboral no incluye contacto estrecho con una persona sintomática, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Acompañantes para traslado. – Celadores, camilleros, trabajadores 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 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. – Personal de seguridad. – Policías/Guardias Civiles – Personal aduanero. – Bomberos y personal de salvamento.
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>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 cualquier caso, entre las medidas que pueden adoptarse de acuerdo con las indicaciones del servicio de prevención y siempre en atención a las recomendaciones establecidas por las autoridades sanitarias, están las siguientes:

- Revisión y actualización de planes de continuidad de la actividad laboral ante emergencias.

- Realización de teletrabajo siempre que sea posible.
- Organizar el trabajo de modo que se reduzca el número de personas trabajadoras expuestas, estableciendo reglas para evitar y reducir la frecuencia y el tipo de contacto de persona a persona.
- Flexibilidad horaria y plantear turnos escalonados para reducir las concentraciones de trabajadores.
- Favorecer las reuniones por videoconferencia
- Proporcionar información sobre medidas higiénicas, como lavarse las manos con frecuencia, no compartir objetos, ventilación del centro de trabajo, y la limpieza de superficies y objetos. En este sentido, las empresas deberán poner a disposición de las personas trabajadoras el material higiénico necesario, y adoptar los protocolos de limpieza que fuesen precisos.

3. LA CUESTIÓN DE LOS EPI'S (EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL)

Con independencia de la crisis del COVID-19, y al amparo del artículo 17 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas deben proporcionar los EPIS adecuados para el desempeño de sus funciones, cuando sean necesarios, a todas las personas trabajadoras. Los EPIS se regulan por el Real Decreto 773/1997.

Sin embargo, respecto a la crisis del Coronavirus debemos distinguir dos grupos de empresas:

1. Empresas con actividades que, por su propia naturaleza, la exposición al SARS-CoV-2 pueda constituir un riesgo profesional, y que les es de aplicación el RD 664/1997 (Riesgo por contacto biológico) como el sector sanitario, laboratorios, servicios funerarios. En este caso el empresario tiene que dotar a las personas trabajadoras de todos aquellos equipos de protección individual que se determinen tras la evaluación de los riesgos.

En estos sectores existen amplias guías publicadas y disponibles en la página web del Ministerio de Sanidad:

[https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov- China/documentos.htm](https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov-China/documentos.htm)

2. Empresas en las que la presencia del SARS-CoV-2 constituye una situación excepcional, derivada de la infección de los trabajadores y trabajadoras por otras vías distintas de la profesional.

Si exceptuamos las medidas específicas destinadas a profesionales en el ámbito sanitario y sociosanitario, aún no se han establecido medidas adicionales de seguridad y salud para otros sectores. Sin embargo, corresponde a las empresas, a través de su Servicio de Prevención, evaluar el riesgo de exposición y establecer las medidas necesarias (incluyendo la necesidad de utilizar epi's o no en cada caso), siguiendo las pautas y recomendaciones formuladas por las autoridades sanitarias.

Es importante tener en cuenta que en lo que respecta al uso de mascarillas y guantes hay que atenerse a lo que recomienda sanidad. Por el momento no está previsto el uso de mascarillas para toda la población trabajadora, aunque han de garantizarse otras medidas como una correcta distancia de seguridad (2 metros según el PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN PARA LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES FRENTE A LA EXPOSICIÓN AL CORONAVIRUS (SARS-COV-2))

4. QUÉ HACER CUANDO LA EMPRESA INCUMPLE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD

Tenemos varias alternativas.

- Si estamos que la situación de la empresa supone un riesgo grave e inminente, podemos negarnos a continuar con nuestra actividad al amparo del artículo 21 de la LPRL, que transcribimos a continuación:

De acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del artículo 14 de la presente Ley, el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

Y más adelante, se aclara lo siguiente: Los trabajadores o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los apartados anteriores, a menos que hubieran

obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

- También al amparo del artículo 21 de la LPRL, la mayoría del comité de empresa o, en su defecto, los delegados de prevención, pueden adoptar la medida de paralización de actividad por encontrarse las personas trabajadoras ante un riesgo grave e inminente.

- Se puede interponer denuncia ante Inspección de Trabajo (tanto trabajadores individualmente como mediante sus representantes) para que un inspector o inspectora se persone en las instalaciones y tome la decisión de paralizar la actividad o realizar otro tipo de requerimiento a la empresa.

Si consideramos que debería de paralizarse la actividad, deberíamos de hacer constar en la denuncia que solicitamos que la misma sea tramitada por la vía de urgencia, y haremos constar asimismo que solicitamos al inspector la aplicación del artículo 44 de la LPRL sobre paralización de actividad por riesgo grave e inminente mediante la acción inspectora.

5. EN MATERIA DE TELETRABAJO

Desgraciadamente el gobierno aún no ha decretado que se paralicen todas las actividades no esenciales para la comunidad, y muchas de las empresas no han implantado el teletrabajo para las personas que están prestando servicios en sus instalaciones. Otras, en cambio, están implantando el teletrabajo, aunque debemos de preveniros de determinadas prácticas que hemos podido observar ya en los primeros días.

Primera aclaración: los derechos laborales siguen en vigor. La normativa laboral no ha sido derogada y vuestros derechos deben ser respetados.

Segunda aclaración: Aunque ya figuraba en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, éste teletrabajo debe plantearse como una solución temporal.

Recordaros que no puede imponerse unilateralmente y deberá alcanzarse un acuerdo, que en todo caso, no pueda suponer unas condiciones laborales inferiores.

El teletrabajo no se puede imponer, ya que de lo contrario supondría modificaciones en el régimen contractual. En esencia se trataría de

prestar los servicios desde el domicilio particular, en lugar de hacerlo desde el centro de trabajo. Esto supone, por tanto, que una parte de la actividad laboral debe negociarse documentalmente.

El gobierno, mediante la Ley 8/2020 ha cambiado por completo el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que indicaba que el empresario es el encargado de realizar la evaluación de riesgos y de garantizar las medidas de seguridad y salud en los casos que se opte por la modalidad de teletrabajo.

La nueva Ley 8/2020 indica que para facilitar el ejercicio de la modalidad de trabajo a distancia en aquellos sectores, empresas o puestos de trabajo en las que no estuviera prevista hasta el momento, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos y con carácter excepcional y temporal mientras dure el estado de alarma podrá ser sustituida por una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.

Es decir, la ley 8/2020 deja en manos de los trabajadores y las trabajadoras la responsabilidad de autoevaluar los riesgos de su puesto de trabajo.

6. BAJAS POR INFECCIÓN O CONTACTO

Las personas que reciban la baja por contagio o a las que se ponga en cuarentena recibirán, a efectos económicos, la misma consideración que si se tratase de un accidente de trabajo. Se reconoce la retroactividad para aquellos periodos de aislamiento o contagio que se hayan producido con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 6/2020. El responsable de emitir el parte de baja es el Servicio Público de Salud.

En cuanto a la expedición de los partes de baja, cada Comunidad Autónoma lo está realizando de forma distinta. Hay Comunidades donde ni siquiera es necesario que tengas parte de baja físico, mientras que hay otras en las que se permite a un familiar que lo recoja para que, posteriormente, se mande a la empresa. Te recomendamos que consultes la información relativa a tu Comunidad Autónoma para solucionar las dudas que se te planteen a este respecto.

Las empresas pueden mandar a casa a aquellas personas cuyos casos estén pendientes de diagnosticar o que presenten síntomas. En dichos casos la empresa envía a la persona trabajadora a casa para seguir las instrucciones de las autoridades sanitarias (llamar al teléfono de atención sanitaria, etc), y deberá estarse a lo que las autoridades sanitarias establezcan para cada caso, por lo que si se confirma el positivo, dará lugar a las prestaciones anteriormente mencionadas y en caso de no confirmarse el mismo será el trabajador el que debe comunicarlo a la empresa y ponerse a su disposición para la prestación de servicios,

siendo esta última la que en caso de no querer que acuda a su puesto de trabajo deberá:

- Exonerar de trabajar a la persona trabajadora mediante permiso retribuido documentado.
- Facilitar la adopción de medidas que permitan la realización del trabajo desde el domicilio (teletrabajo) de manera temporal debiendo alcanzarse un acuerdo y no pudiendo imponerse unilateralmente y, en todo caso, no puede suponer unas condiciones laborales inferiores.

Hemos recibido muchas consultas sobre si las personas con baja por infección o por contacto están en la obligación de comunicar el motivo de su baja a la empresa. La situación actual de emergencia sanitaria derivada del COVID-19 permite que prevalezcan los intereses generales y la salud pública ante el consentimiento individual de cada trabajador/a en relación con sus datos personales (tal y como señala, el informe número 0017/2020 de la Agencia de Protección de Datos).

Por lo tanto, el trabajador o trabajadora que tenga sospecha de contacto con el nuevo coronavirus debe informar a su empleador, a fin de salvaguardar, además de su propia salud, la de los demás trabajadores del centro de trabajo, para que se puedan adoptar las medidas oportunas.

Hay que tener en cuenta que, el acceso y tratamiento de estos datos, se deberá minimizar en función de la finalidad, es decir, la empresa podrá tener conocimiento de qué personas trabajadoras están afectadas por Covid-19, pero no debería tener acceso a los informes médicos o conocimiento de otros diagnósticos. Sin embargo, hay que señalar que, desde los profesionales sanitarios del Servicio de Prevención sí pueden pedirnos informes médicos dirigidos para comprobar si la persona trabajadora puede ser considerada especialmente sensible al riesgo de exposición al COVID-19.

7. SOBRE EL PERSONAL DE RIESGO

Según las últimas instrucciones del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), las y los trabajadores/as especialmente sensibles al riesgo de SARS-CoV-2 (estado biológico conocido debido a patologías previas como hipertensión arterial, diabetes, enfermedades cardiovasculares, enfermedades pulmonares crónicas, cáncer, medicación, trastornos inmunitarios o embarazo), podrán obtener una baja por IT por parte del Sistema Público de Salud cuando, previo informe por parte del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa, quede acreditada la indicación de

aislamiento por imposibilidad de reubicación en puesto exento de riesgo COVID 19.

Por lo tanto, el trabajador/a debe solicitar a la empresa ser remitido al Servicio de Prevención para que éste realice un informe de su situación de salud y se establezcan las medidas preventivas necesarias para evitar el riesgo. Si esto no es posible, y no existe la posibilidad de reubicación en un puesto exento de riesgo, el trabajador/a con el informe del Servicio de Prevención debe ponerse en contacto con su médico de atención primaria para que este emita un parte de baja por Incapacidad Temporal.

El personal de riesgo debería de ser el primero al que se le ofrezca teletrabajo en aquellos casos donde las empresas lo estén implantando.

GUÍA RÁPIDA

COVID-19

SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN CENTROS DE TRABAJO

