

GUÍA BÁSICA DE INFORMACIÓN SALUD LABORAL CORONAVIRUS



1. ¿Qué pasa si me contagio o me aíslan?

Tendrás derecho a la prestación por incapacidad temporal (IT) por accidente de trabajo a los exclusivos efectos de la prestación económica de Seguridad Social. La cuantía de la prestación a cargo del Sistema de Seguridad Social: 75% de la base reguladora (base de cotización por contingencias profesionales del mes anterior al hecho causante)

La fecha del hecho causante será aquella en la que se acuerde el aislamiento o enfermedad del trabajador, sin perjuicio de que el parte de baja se expida con posterioridad a esa fecha. Además, 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/alta, así como de la asistencia sanitaria es el Servicio Público de Salud.

2. ¿Si estoy en cuarentena como puedo gestionar el parte de baja?

Dada la situación de excepcionalidad con motivo de la pandemia por COVID-19, en la Comunidad de Madrid se ha acordado que los médicos de familia tramitarán por teléfono los partes de baja de Incapacidad Temporal (IT), así como los partes de confirmación y alta.

Esta medida afecta a los partes de baja por enfermedad en general, es decir tanto los diagnósticos relacionados con el COVID-19 como por cualquier otra patología.

En caso de duda, llama a tu centro de salud

3. ¿Pueden cobrar esta prestación también los autónomos?

Sí, se aplica tanto a las personas asalariadas como a las personas trabajadoras autónomas.

4. ¿Y si mi empresa me manda a casa porque tengo síntomas?

En aquellos casos pendientes de diagnosticar en los cuales la empresa envía a la persona trabajadora a casa para seguir las instrucciones de las autoridades sanitarias (llamar al teléfono de atención sanitaria, etc), 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.

5. ¿Qué ocurre si una persona trabajadora se niega a acudir al centro de trabajo por miedo al contagio, o a viajar o a realizar determinadas funciones de su puesto?

No hay ninguna medida aprobada que regule estos casos, por lo que las personas trabajadoras están obligadas a cumplir con las directrices de la empresa.

Por tanto, en el caso de negarse la persona trabajadora se expone a la posibilidad de que la empresa pueda aplicar el régimen disciplinario establecido en su Convenio Colectivo.

En el solo caso de que exista peligro grave, inminente e inevitable, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que las personas trabajadoras podrán interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo, incluso desobedeciendo una orden empresarial.

Recomendamos que antes de adoptar esta medida llamen para asesoramiento del sindicato porque puede conllevar responsabilidades para la persona trabajadora.

6. ¿Qué sucede si mi empresa suspende o paraliza la actividad como consecuencia del coronavirus?

La ley de prevención de riesgos laborales permite la posibilidad de paralizar la actividad laboral si existiera un riesgo grave e inminente para la salud de las personas trabajadoras, como puede ser el posible contagio entre la plantilla.

Otra situación es que la empresa lo decida como consecuencia de una reducción o suspensión de su actividad productiva como consecuencia de los efectos del coronavirus (problemas con los suministros, descenso de la demanda, imposibilidad de prestar servicios, disminución de la actividad por parte de empresas clientes, etc.).

En estos casos la empresa o puede plantear el teletrabajo o puede plantear un ERTE para reducir la jornada o suspender contratos, siendo siempre una medida temporal y con arreglo a los procedimientos establecidos.

7. ¿Los trabajadores deberán informar a la empresa si viajan o han viajado a zonas de riesgo?

Deberían informar a la empresa dentro del llamado principio de precaución.

8. ¿Tiene el trabajador/a obligación de comunicar que está contagiado/a o tiene sospecha de contacto con el COVID-19?

Sí, 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.

En las empresas en las que se planifiquen tomas de muestra de temperatura, estas se harán por el personal sanitario del Servicio de Prevención.

9. ¿Puede la empresa pedir un informe médico?

Tal y como decíamos en la pregunta anterior, la empresa tiene derecho a saber si una persona trabajadora está contagiada o tiene sospecha de haber tenido contacto con el COVID-19 para poder tomar decisiones y seguir las instrucciones de las autoridades públicas de cara a evitar la propagación del virus y proteger resto de personas trabajadoras. Sin embargo, no puede tener acceso a los informes médicos individuales completos.

Hay que señalar que, desde los profesionales sanitarios del Servicio de Prevención si pueden pedirnos informes médicos dirigidos a comprobar si la persona trabajadora puede ser considerada especialmente sensible al riesgo de exposición al COVID-19.

10- ¿Deben todas las empresas que mantienen trabajadores/as en modo presencial evaluar la exposición al coronavirus SARS-CoV-2?

Si, según el procedimiento de actuación para los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales frente a la exposición al nuevo coronavirus (SARS-COV-2) dado que el contacto con el virus puede afectar a entornos sanitarios y no sanitarios, corresponde a las empresas evaluar el riesgo de exposición y seguir las recomendaciones que sobre el particular emita el servicio de prevención, siguiendo las pautas y recomendaciones formuladas por las autoridades sanitarias”.

11.- En términos generales ¿Cuáles son las medidas que deben adoptar las empresas en el actual escenario de crisis sanitaria?

Las empresas deben adoptar las medidas preventivas de carácter colectivo o individual que, tras la evaluación del riesgo de exposición, sean indicadas por el servicio de prevención, siguiendo en todo momento las normas y recomendaciones dictadas por las autoridades sanitarias.

En el ámbito sanitario y sociosanitario, existen normas y guías específicas que puedes encontrar en la página web del Ministerio de Sanidad.

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:

- ➔ Reforzar las medidas de higiene personal, facilitando los medios necesarios para que las personas trabajadoras puedan asearse adecuadamente, destacando la higiene de manos.
- ➔ La disposición de los puestos de trabajo, la organización de la circulación de personas y la distribución de espacios (mobiliario, estanterías, pasillos, etc.) en el centro de trabajo debe modificarse, en la medida de lo posible, con el objetivo de garantizar el mantenimiento de la distancias de seguridad de 2 metros.
- ➔ Establecer planes de continuidad de la actividad, con un proceso de participación y acuerdo con la representación legal de los trabajadores.
- ➔ Contemplar posibilidades de redistribución de tareas y/o teletrabajo si fuera necesario.
- ➔ 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

★Además, en aquellos establecimientos abiertos al público se atenderá a las siguientes consideraciones:

- El aforo máximo deberá permitir cumplir con las medidas extraordinarias dictadas por las autoridades sanitarias, concretamente con el requisito de distancias de seguridad.

- Cuando sea posible, se fomentará la habilitación de mecanismos de control de acceso en las entradas de los locales. Este control de acceso debe garantizar el cumplimiento estricto del aforo máximo calculado para esta situación extraordinaria.
- Cuando sea de aplicación, se establecerán medidas para organizar a los clientes que permanezcan en el exterior del establecimiento en espera de acceder a él cuando lo permita el aforo. Todo el público, incluido el que espera en el exterior del establecimiento, debe guardar rigurosamente la distancia de seguridad.
- Se informará claramente a los clientes sobre las medidas organizativas y sobre su obligación de cooperar en su cumplimiento.

Según el Criterio Técnico sobre medidas y actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social relativas a situaciones derivadas del Coronavirus (SARS-CoV-2), atendiendo al estado de alarma decretado el 14 de marzo, las distintas medidas de seguridad aprobadas por el Ministerio de Sanidad y que puedan ser publicadas en lo sucesivo, tienen carácter obligatorio.

12- ¿Deben las empresas facilitar equipos de protección individual (EPI's) adicionales?

Con carácter general, las empresas deben proporcionar los EPIS adecuados para el desempeño de sus funciones, cuando sean necesarios (17 LPRL).

Específicamente para el riesgo de exposición al COVID-19, la información sobre los Equipos de Protección Individual, elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, se recoge en los anexos II y III del "Procedimiento de actuación para los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2".

Hay que 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 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>

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.

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

Hay que recordar que desde las autoridades sanitarias se han recomendado una serie de medidas de protección colectivas como: distancias de seguridad de dos metros, horario adaptado, trabajo en aislamiento, teletrabajo, a las que habrá que añadir los equipos de protección individual que, en su caso, pueda proponer los Servicios de Prevención. Hay que tener en cuenta que en lo que respecta al uso de mascarillas y guantes hay que atenerse a lo que recomienda sanidad. No está previsto el uso de mascarillas para toda la población trabajadora, si se garantizan otras medidas como las distancias de seguridad

13. ¿Deberían utilizarse gráficamente y visualmente recomendaciones sanitarias en los centros de trabajo?

Desde CCOO entendemos que es importante y necesario que se recuerde a las personas trabajadoras las medidas de protección individual sanitarias recomendadas mediante cartelería visible en los centros de trabajo. El procedimiento de actuación para los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales refrenda esta idea y marca que se debe potenciar el uso de carteles y señalización que fomente las medidas de higiene y prevención.

14. ¿Debe informar la empresa al conjunto de la plantilla sobre las medidas de protección ante el coronavirus?

Si, según el artículo 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a fin de dar cumplimiento al deber de protección, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores 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.

La información y la formación son fundamentales para poder implantar medidas organizativas, de higiene y técnicas entre el personal trabajador en una circunstancia tan particular como la actual. Se debe garantizar que todo el personal cuenta con una información y formación específica y actualizada sobre las medidas específicas que se implanten. Es importante subrayar la importancia de ir adaptando la información y la formación en función de las medidas que vaya actualizando el Ministerio de Sanidad, para lo cual se requiere un seguimiento continuo de las mismas.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables.

15. ¿Está la empresa obligada a contar con una persona de limpieza que se encargue diariamente de mantener

la higiene en las instalaciones más allá de las precauciones que tome cada trabajador/a?

La limpieza y desinfección de lugares y equipos de trabajo son importantes medidas preventivas y por tanto, las empresas deben poner los medios necesarios para garantizar la higiene de los lugares de trabajo, que deberá intensificarse en relación con la práctica habitual.

Es crucial 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. Además, se debe prestar especial atención a la protección del personal trabajador que realice las tareas de limpieza

En el caso de que se confirme algún caso de contagio por coronavirus en el centro de trabajo, se necesitará la limpieza en profundidad del espacio de trabajo donde haya permanecido la persona contagiada

16. ¿Si en mi empresa se produce algún caso confirmado de enfermedad por coronavirus deberían comunicármelo?

Sí, se deberá comunicar la existencia del riesgo. Según el art.18 de la LPRL el empresario deberá adoptar las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban las informaciones relativas a los riesgos para su seguridad y su salud, así como las medidas preventivas frente a esos riesgos. El riesgo, en este caso, sería la posibilidad de contagio y la empresa habría 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.

Además, la empresa a través del Servicio de Prevención debe investigar los posibles contactos estrechos para iniciar el procedimiento de aislamiento preventivo por parte del Sistema Público de Salud (ver pregunta nº 16)

17. ¿Qué ocurre con los trabajadores que pertenecen a los grupos considerados de riesgo para el COVID-19? ¿Cómo actuar en las empresas?

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, 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 este realice un informe de su situación de salud y se establezcan las medidas de prevención, adaptación y protección 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 estudie el caso y si lo considera emita un parte de baja por Incapacidad Temporal.

Con la evidencia científica disponible a fecha 23 de marzo de 2020, el Ministerio de Sanidad ha definido como grupos vulnerables para COVID-19 las personas con diabetes, enfermedad cardiovascular, incluida hipertensión, enfermedad hepática crónica, enfermedad pulmonar crónica, enfermedad renal crónica, inmunodeficiencia, cáncer en fase de tratamiento activo, embarazo y mayores de 60 años. Estas enfermedades y condiciones personales no significan, per se, factores de riesgo para contraer COVID-19 (exceptuando la inmunodeficiencia y el cáncer en fase de tratamiento activo).

18. ¿Qué medidas tiene que poner en marcha una empresa si uno de sus trabajadores/as ha dado positivo por COVID-19?

Tras un caso positivo en un centro de trabajo, el personal sanitario del servicio de prevención de riesgos laborales debe hacer la investigación y seguimiento de los contactos estrechos del trabajador contagiado, de forma coordinada con las autoridades de salud pública, y debe además elaborar un informe donde quede acreditada la indicación de incapacidad temporal, con el fin de facilitar a los servicios de atención primaria la tramitación del parte de baja en los siguientes casos:

- ▶ casos probables (los resultados de laboratorio no son concluyentes),
- ▶ casos posibles (con infección respiratoria aguda leve) o confirmados
- ▶ contactos estrechos de casos probables, posibles o confirmados

Se considera “contacto estrecho” a cualquier persona que haya cuidado a otra contagiada o sintomática, 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.

De todas estas actuaciones, el servicio de prevención de riesgos laborales debe informar a las personas afectadas, a la empresa y a los órganos de representación en materia de seguridad y salud, si los hubiera, guardando la debida confidencialidad.

19. Las condiciones del Teletrabajo

Aunque viene recogido en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, debe plantearse como una solución temporal. Sin embargo, no puede imponerse unilateralmente y deberá alcanzarse un acuerdo que en todo caso, no pueda suponer unas condiciones laborales inferiores.

Recuerda que esta herramienta del teletrabajo no se puede imponer, ya que de lo contrario podría implicar 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 que una parte de la actividad laboral debe negociarse documentalmente.

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.

Existen muchas guías de prevención en relación con el teletrabajo, pero ninguna de ellas considera las actuales circunstancias excepcionales en las que muchas personas tenemos que trabajar en casa por fuerza mayor, con los equipos y el mobiliario que tenemos en casa y conviviendo, además, con las demás personas confinadas en el mismo domicilio, incluidos menores, adolescentes y de avanzada edad. Es muy probable que el espacio de trabajo no sea el idóneo, pero siempre hay algunas ideas a tener en cuenta que puedes encontrar en la guía elaborada por CCOO e ISTAS:

<https://madrid.ccoo.es//218f1faea48a777a3bbbeef64b931d68000045.pdf>

20. ¿Si en mi empresa no se adoptan las medidas para evitar el contagio por COVID-19 (distancia de seguridad, limpieza adecuada del lugar de trabajo...) puedo denunciar ante la Inspección de Trabajo?

Sí, puedes denunciar. No obstante, es importante ponerte en contacto con el delegado o delegada de prevención de tu empresa, si lo hubiera. Esta persona o tú (en el caso de que no existiera esta figura en tu empresa) debería comunicar por escrito este hecho a la dirección y solicitar que cumpliera con las medidas establecidas por las autoridades sanitarias y se realizará la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo para adoptar, en su caso, medidas adicionales. Si la empresa siguiera sin cumplir con estas obligaciones, se podría denunciar a la Inspección de Trabajo. Esta denuncia la haría el delegado/a de prevención o tú, si esta figura no existiera en tu empresa.

Para realizar cualquiera de estos trámites (comunicación a la empresa de las deficiencias, solicitud de la evaluación de riesgos y, en su caso, denuncia a la Inspección de Trabajo) podemos ayudarte, llamándonos al teléfono gratuito que CCOO de Madrid está poniendo a tu disposición: 900 30 1001