

GUÍA BÁSICA DE INFORMACIÓN SALUD LABORAL CORONAVIRUS



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

Puedes solicitar la prestación por incapacidad temporal (IT). En estos casos, la IT se considerará situación asimilada a 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 tu aislamiento o enfermedad, sin perjuicio de que el parte de baja se expida con posterioridad a esa fecha. 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 el personal médico de familia tramitará por teléfono los partes de baja de Incapacidad Temporal, 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. ¿Qué debo hacer si noto síntomas antes de ir a trabajar?

Si antes de ir a trabajar tuvieras fiebre, tos o cualquier síntoma relacionado con la COVID-19, debes ponerte en contacto con tu centro de salud o con el teléfono de atención al coronavirus de la Comunidad de Madrid 900 102 112. Avisa a tu centro de trabajo para comunicar tu ausencia.

Desde el centro de salud te indicarán aislamiento domiciliario. Y procederán a realizarte una prueba diagnóstica de infección activa en las primeras 24-48 horas. El aislamiento se mantendrá hasta después de tres días desde que ya no tengas fiebre ni síntomas, pero con un mínimo de 10 días desde que se iniciaron los síntomas. No se hace una PCR para reincorporarse de nuevo al trabajo (salvo al personal sanitario y socio-sanitario).

Para cubrir este periodo te recordamos que debes solicitar la IT.

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.

Si se viese un claro incumplimiento de medidas preventivas que ponga en riesgo la salud por la Covid-19, recomendamos que nos llames para asesoramiento al sindicato.

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. ¿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.

8. ¿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 la COVID-19 para poder tomar decisiones y seguir las instrucciones de las autoridades públicas de cara a evitar la propagación del virus y proteger al 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 coronavirus SARS-CoV-2.

9. ¿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 Laborales¹ frente a la exposición al 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.

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

Las empresas deben adoptar medidas organizativas, de protección colectivas e individuales 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 ([Documentos técnicos para profesionales](#))

No olvides que debéis participar en la toma de decisiones sobre las medidas a adoptar, por lo que se debe crear un grupo de trabajo en todas las empresas y centros de trabajo que estará asesorado en todo momento por el Servicio de Prevención y cuyo objetivo será establecer y/o hacer un seguimiento del plan de actuación frente al COVID-19, que contribuya a garantizar que las decisiones concretas de salud laboral, de la conciliación de la vida laboral y familiar, de salud pública, etc.. se cumplan y respeten. Este grupo de trabajo estará compuesto por los delegados/as de prevención y alguien de la parte empresarial (puede ser un subgrupo del mismo Comité de Seguridad y Salud o el propio Comité de Seguridad y Salud).

¹ [PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN PARA LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES FRENTE A LA EXPOSICIÓN AL SARS-CoV-2](#)

Entre las medidas que pueden adoptarse, están las siguientes:

→ Medidas organizativas:

- Informar de forma actualizada de todas las medidas que adopte el Ministerio de Sanidad con trascendencia en el centro de trabajo.
- Establecer planes de continuidad de la actividad, con un proceso de participación y acuerdo con la representación legal de los trabajadores/as.
- 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/as.
- Favorecer las reuniones por videoconferencia, evitando reuniones en grupo y desplazamientos innecesarios.

→ Medidas de protección colectivas:

- 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 distancia de seguridad de 1,5 metros.
- Pasillos libres para el tránsito, dividiendo la ida y la vuelta.
- Apantallamiento de los puestos de trabajo en la medida que sea posible.
- Limpieza y desinfección de puestos de trabajo y lugares de tránsito.
- Reforzar las medidas de higiene personal, facilitando los medios necesarios para que las personas trabajadoras puedan asearse adecuadamente, destacando la higiene de manos.
- Provisión de geles hidroalcohólicos en aquellos puestos que lo precisen

→ Medidas de protección individual:

- Cuando se consideren necesarias según la evaluación de riesgos (guantes, mascarillas, etc.).

11. ¿Qué medidas deben adoptarse en aquellos establecimientos abiertos al público?

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 en cada momento y más 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.

12. Muchas personas han vuelto ya al trabajo presencial. Como Delegado/a de Prevención, ¿cuál es mi papel en la reincorporación al trabajo?

Como delegado/a de prevención debes ser consultado y participar en la elaboración de un plan de actuación frente al Covid-19. Este plan contendrá todas las medidas de prevención necesarias para evitar el contagio, priorizando siempre las medidas organizativas y de protección colectiva.

Si con las medidas pactadas no se puede evitar el riesgo debes solicitar que el Servicio de Prevención realice una evaluación de la exposición.

Debes igualmente asegurarte de que se ha dado a todos los trabajadores/as la formación e información necesaria sobre los riesgos y las medidas preventivas relacionadas con el coronavirus.

Presta especial atención al establecimiento y cumplimiento de un procedimiento para la

protección de las personas trabajadoras consideradas más vulnerables.

Por último, si las deficiencias no se resuelven, puedes denunciar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En cualquier caso, contacta con CCOO si necesitas ayuda.

13. ¿En todas las empresas se aplica la misma legislación?

Hay que considerar dos niveles:

- Aquellas empresas que por su propia actividad productiva tienen que ver con los riesgos biológicos y por tanto se les aplica el RD 664/1997 y además se encuentran en situación de riesgo por posible exposición al SARS-CoV-2: en este sentido existen, además de la normativa citada anteriormente, protocolos de actuación y recomendaciones realizada por el Ministerio de Sanidad.
- Resto de empresas. Según el Criterio 102/2020 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)², para el resto de las empresas la Covid-19 no se considera un riesgo laboral, sino que se considera que se está ante un riesgo de contagio de una enfermedad infecciosa en el entorno laboral, es decir, que afecta a la salud pública en general y no un riesgo laboral en sí, pero son de obligado cumplimiento todas las normas que van dictando las autoridades sanitarias.

Pero cuidado, porque según el Criterio 103/2020 de la ITSS³, si la aplicación de medidas previstas para la Covid-19, inciden o alteran las medidas preventivas que se hayan adoptado para prevenir los riesgos laborales en la actividad, o generen nuevos riesgos, sí resulta de aplicación la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y el desarrollo reglamentario.

14. ¿Deben las empresas facilitar equipos de protección individual (EPI) adicionales?

Con carácter general, las empresas deben proporcionar los EPI adecuados para el

² Sólo vigente los apartados 4A) y 5A) que aluden a este punto.

³ https://d2eb79appvasri.cloudfront.net/pdf/CT_103_2020.pdf

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 Ministerio de Sanidad, 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”⁴. 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: [Documentos técnicos para profesionales](#)

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

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 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.

Recuerda que la forma óptima de prevenir la transmisión es usar una combinación de todas las medidas preventivas, no solo Equipos de Protección Individual.

⁴ [PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN PARA LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES FRENTE A LA EXPOSICIÓN AL SARS-CoV-2](#)

15. ¿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.

16. ¿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.

17. ¿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.

18. ¿Tengo obligación de ponerme la mascarilla en mi puesto de trabajo?

Sí, es obligatorio tener puestas las mascarillas en los puestos de trabajo.

La Orden 920/2020, de 28 de julio, de la Comunidad de Madrid, establece la obligatoriedad del uso de mascarillas con carácter general, tanto en espacios públicos como privados, cerrados o abiertos, lo que afecta a centros y lugares de trabajo.

Solamente se podrá estar sin mascarilla mientras las personas trabajadoras **permanezcan sentadas** en su puesto de trabajo y haya una **distancia de 1,5 metros mínimo** con las demás personas trabajadoras y/o usuarios/as de las instalaciones.

Este uso obligatorio de la mascarilla no exime a la empresa de garantizar que se mantenga la distancia de seguridad interpersonal de 1,5 metros como mínimo en el centro de trabajo, como primera y principal obligación, según el criterio de la ITSS nº 103/2020.

La empresa tiene obligación de adaptar las condiciones de trabajo y ordenar los puestos, organizar turnos si fuese necesario y planificar el uso de espacios comunes en

los centros de trabajo, especialmente en los locales puestos a disposición, vestuarios, aseos, comedores y lugares de descanso, para garantizar dicha distancia de seguridad.

19. ¿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.

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

El [Procedimiento de actuación para los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2 de 7 de octubre de 2020](#), define como grupos vulnerables para COVID-19 las personas con enfermedad cardiovascular, incluida hipertensión, enfermedad pulmonar crónica, diabetes, insuficiencia renal crónica, inmunodepresión, cáncer en fase de tratamiento activo, enfermedad hepática crónica severa, obesidad mórbida (IMC>40), embarazo y mayores de 60 años.

Es el servicio sanitario del Servicio de Prevención quien debe evaluar la presencia de personal trabajador especialmente sensible en relación con la infección de coronavirus SARS-Cov-2 y emitir un **informe** sobre las medidas de prevención, adaptación y

protección.

El servicio de prevención tendrá en cuenta la existencia o inexistencia de unas condiciones que permitan realizar el trabajo sin elevar el riesgo para la salud de la persona trabajadora. Se valorará si la persona sufre alguna de las patologías o situaciones personales señaladas, si dicha patología está o no controlada, si presenta más de una patología o una patología unida a una situación personal. Todo esto se compara con el nivel de riesgo, es decir, si en cada tarea de la actividad laboral existe o no un escenario de contacto con personas sintomáticas y bajo qué condiciones.

En resumen, con toda esta información, el servicio de prevención puede determinar que:

- No precisa ni adaptación ni cambio de puesto, permanece en su actividad laboral.
- Puede seguir trabajando, con equipos de protección individual adecuados. En caso de personal sanitario o sociosanitario no puede realizar maniobras generadoras de aerosoles en pacientes COVID+.
- Puede continuar con la actividad laboral en zona NO COVID (personal sanitario o sociosanitario) o sin contacto con personas sintomáticas (resto de trabajadores/as).
- Es necesario un cambio de puesto de trabajo.

Si no existe la posibilidad de reubicación en un puesto exento de riesgo, el servicio de prevención emitirá un informe que la persona hará llegar al facultativo de atención primaria para que extienda la baja por Incapacidad Temporal. En el Anexo I del Procedimiento se aporta un modelo (Modelo 2) de este informe.

Es importante tener en cuenta que es **responsabilidad de la empresa** adoptar las medidas necesarias y propuestas por el servicio de prevención para proteger a todas estas personas trabajadoras consideradas “especialmente sensibles”, en el desempeño de su actividad laboral.

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

Si un trabajador o una trabajadora presenta síntomas de infección por coronavirus, deberá comunicarlo de forma inmediata a la empresa, así como contactar con el Servicio Público de Salud para explicar su sintomatología, seguir las recomendaciones médicas, realizar la prueba diagnóstica (PCR o test de antígenos) y solicitar la baja laboral.

En el momento en el que el trabajador/a empieza a notar síntomas, debe avisar a sus compañeros y superiores, extremar las precauciones tanto de distanciamiento social como de higiene (uso de mascarilla) y contactar de forma inmediata con el servicio de prevención de riesgos laborales de la empresa y con el médico de atención primaria.

Si tras la realización de la prueba diagnóstica, se confirma como caso positivo de COVID-19, el trabajador/a deberá notificarlo para que el personal sanitario del servicio de prevención de riesgos laborales haga la investigación y seguimiento de los contactos estrechos de la persona contagiada (teniendo en cuenta las subcontratas).

La empresa debe trasladar toda esta información a los delegados/as de prevención.

Es importante valorar el grado de “contacto estrecho” con esa persona. Por contacto estrecho se entiende cualquier trabajador/a que haya proporcionado cuidados a un caso: “personal sanitario o sociosanitario que NO haya utilizado las medidas de protección adecuadas” o cualquier trabajador/a que “esté en el mismo lugar que un caso, a una distancia menor de 2 metros, (ej. visitas, reuniones/viajes de trabajo, durante más de 15 minutos) [1].

Las medidas de aislamiento son la primera barrera de protección. Por ello, el servicio de prevención, debe identificar a las personas trabajadoras que hayan estado en contacto estrecho de casos confirmados, y emitir un informe con el fin de que el médico/a de atención primaria pueda proceder a su aislamiento preventivo o cuarentena [2]. Esta situación queda protegida como incapacidad temporal por accidente de trabajo a efectos económicos, pero la asistencia sanitaria y el control será a cargo del Sistema Público de Salud.

Por último, 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.

[1] En entornos en los que se pueda hacer una valoración del seguimiento de las medidas de prevención, incluido el uso correcto y continuado de la mascarilla, podrá realizarse una valoración individualizada por el servicio de prevención de riesgos laborales o el responsable que sea designado para ese fin.

[2] Desde la actualización a fecha de 28 de septiembre de 2020 de la Estrategia de Detección Precoz, Vigilancia y Control de Covid-19 de la Comunidad de Madrid, la realización de una prueba diagnóstica de infección aguda a los contactos estrechos se indica sólo en determinados colectivos: convivientes, personas vulnerables, personas que atienden a personas vulnerables, ámbito sanitario y socio-sanitario y en situaciones de especial riesgo. En cualquier caso, la cuarentena finalizará a los 10 días de la fecha del último contacto con un caso confirmado.

22. Las condiciones del trabajo a distancia ¿Hasta cuándo tienen derecho las personas trabajadoras a mantener la adaptación y reducción de jornada para conciliar?

El trabajo a distancia es una de las primeras medidas recomendadas por la autoridad sanitaria para evitar la transmisión del COVID-19. Amparada en el artículo 13 del Estatuto del trabajador, ha sido una de las medidas adoptadas con carácter preferente en muchas empresas en las que hasta ahora nunca se había planteado.

Al trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del artículo 5 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19, y mientras estas se mantengan, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria.

Para dar respuesta a estas nuevas necesidades sanitarias CCOO y UGT y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME junto con el Ministerio de Trabajo, han alcanzado un importante acuerdo por el que se regula el trabajo a distancia y el teletrabajo. Una modalidad laboral que se ha ido extendiendo, especialmente a raíz de la pandemia por la COVID-19, y que era necesario regular para que no se convirtiera en una nueva forma de explotación y en un coste para los trabajadores y trabajadoras. Este acuerdo se ha materializado mediante el [Real Decreto Ley 28/2020 de 22 de septiembre, de trabajo a distancia](#).

La nueva normativa subraya que las empresas deberán evitar cualquier discriminación por razón de género: garantizar la conciliación, la corresponsabilidad, las medidas contra el acoso y la protección a las personas víctimas de violencia de género. Asimismo, se advierte que los trabajadores y trabajadoras no podrán sufrir discriminación ni perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo su retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

En materia de jornada, se establece que aunque se trabaje a distancia se deberán regular los horarios y garantizar la desconexión digital fuera del horario laboral, para evitar que especialmente el teletrabajo invada la parcela personal de la gente por el

mero hecho de trabajar desde sus casas. Como norma general, el trabajo a distancia se debe regular cuando se preste al menos durante un 30% de la jornada laboral, en un periodo de referencia de tres meses.

También se deberán tomar medidas para la prevención de riesgos laborales, garantizando que los puestos de trabajo a distancia cumplen con las medidas de seguridad y ergonomía necesarias. En este sentido la evaluación de riesgos deberá tener en cuenta las características del puesto, incluyendo tiempo de disponibilidad, descansos y desconexiones. La empresa deberá informarse sobre los riesgos para poder prevenirlos. Si se produce una visita de carácter preventivo al lugar de trabajo, deberá ser autorizada por el trabajador/a y se emitirá informe por escrito.

Con relación al coste de los elementos técnicos para el teletrabajo, los trabajadores y trabajadoras no asumirán ningún gasto relacionado con los equipos, herramientas, medios y consumibles. El coste correrá a cargo de las empresas.

Es la empresa la que debe poner a disposición de las personas los medios y las herramientas necesarias para el desarrollo de su trabajo, así como el mantenimiento adecuado. Las empresas también tendrán que sufragar o compensar los gastos sobrevenidos que se originen por el trabajo a distancia. Su cuantificación y la forma de compensación deberá establecerse a través de la negociación colectiva.

Por lo que respecta a la conciliación de la vida familiar y laboral ha quedado prorrogado el [Plan MECUIDA](#) donde quedan recogidas las medidas de conciliación para cubrir las circunstancias excepcionales originadas por la COVID 19.

Estas medidas que se refieren a la ampliación de los permisos de adaptación de la jornada laboral o reducción de la misma, serán por el momento la única alternativa manteniendo su vigencia hasta el 31 de Enero de 2021.

23. ¿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. Primeramente, se debe comunicar por escrito este hecho a la dirección y solicitar que cumpla con las medidas establecidas por las autoridades sanitarias y que se realice la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo para adoptar, en su caso, medidas adicionales. (Acorde al Artículo 29 de la Ley 31/1995 de

Prevención de riesgos laborales, que determina la obligación de cualquier trabajador de informar de carencias de seguridad y salud, y de forma específica como representante como establece el Capítulo V del mismo texto legal). 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 sindicato.

24. ¿Puede el empresario o empresaria realizar tomas de temperatura a los trabajadores y trabajadoras por cualquier medio?

La Agencia Española de Protección de Datos emitió el Informe Jurídico 17/2020, en el que señala que:

“Verificar si el estado de salud de las personas trabajadoras puede constituir un peligro para ellas mismas, para el resto del personal, o para otras personas relacionadas con la empresa constituye una medida relacionada con la vigilancia de la salud de los trabajadores que, conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, resulta obligatoria para el empleador y debería ser realizada por personal sanitario. En todo caso, el tratamiento de los datos obtenidos a partir de las tomas de temperatura debe respetar la normativa de protección de datos y, por ello y entre otras obligaciones, debe obedecer a la finalidad específica de contener la propagación del coronavirus, limitarse a esa finalidad y no extenderse a otras distintas, y mantenidos no más del tiempo necesario para la finalidad para la que se recaban”.

En relación con la toma de temperatura por parte de comercios, centros de trabajo y otros establecimientos, la AEPD destaca en su comunicado de 30 de abril de 2020, su preocupación por este tipo de actuaciones, que se están realizando sin criterio previo y necesario de las autoridades sanitarias, *“la toma de temperatura supone una injerencia particularmente intensa en los derechos de los afectados. Por una parte, **porque afecta a datos relativos a la salud de las personas**, no sólo porque el valor de la temperatura corporal es un dato de salud en sí mismo sino también porque, a partir de él, se asume que una persona padece o no una concreta enfermedad, como es en estos casos la infección por coronavirus”.*

Por tanto, la toma de temperatura, si se planifican, sólo las puede hacer personal sanitario del servicio de prevención de riesgos laborales como actividad dentro de la

vigilancia de la salud.

25. ¿Pueden las empresas hacer test a sus empleados/as?

Sí. La intervención de las empresas, a través de los servicios de prevención, frente a la exposición al SARS-COV-2 es crucial, pues deben colaborar con las autoridades sanitarias en la detección y diagnóstico precoz de todos los casos compatibles con COVID-19 y sus contactos para controlar la transmisión.

Tal como señala la [Estrategia de detección precoz, vigilancia y control de COVID-19](#), la detección precoz de cualquier caso compatible con COVID-19 es uno de los puntos clave para controlar la transmisión de la pandemia. Y el seguimiento de dicho nivel de transmisión debe hacerse con la información obtenida de los distintos niveles implicados, incluyendo los servicios de prevención de riesgos laborales.

La realización de Pruebas Diagnósticas de Infección Activa por SARS-CoV-2 (PDIA) debe estar dirigida fundamentalmente a la detección precoz de los casos con capacidad de transmisión y debe ser prescrita por un facultativo de acuerdo con las directrices, instrucciones y criterios acordados al efecto por la autoridad sanitaria competente. Por lo tanto, para que las empresas puedan hacer estos test o pruebas diagnósticas tienen que contar con el permiso de la autoridad sanitaria y realizarlos bajo prescripción médica.

La información de estas pruebas diagnósticas sólo podrá utilizarse para la adopción de las medidas necesarias para garantizar la salud de las personas trabajadoras y evitar la propagación del virus entre ellas y el resto de la población.

Las [instrucciones sobre la realización de pruebas diagnósticas para la detección del COVID-19 en el ámbito de las empresas](#), actualizadas a 30 de junio de 2020, establecen que, los servicios de prevención de riesgos laborales que realizan actividades sanitarias deben limitar la realización de pruebas diagnósticas para la detección de COVID-19 a los ámbitos de actuación descritos, establecidos por el Ministerio de Sanidad.

Esto significa que las pruebas de carácter médico no pueden hacerse a criterio de la empresa ni del servicio de prevención, deben realizarse de acuerdo a las pautas y protocolos que fijan las autoridades sanitarias, según la [Estrategia de detección precoz, vigilancia y control de COVID-19](#), actualizada a 25 de septiembre de 2020 y la [Estrategia de detección precoz, vigilancia y control de COVID-19 de la Comunidad de](#)

[Madrid](#), de 28 de septiembre de 2020.

Actualmente, hay dos tipos fundamentales de **pruebas diagnósticas** (Pruebas de Detección de Infección Activa, PDIA). La realización de una u otra, o una secuencia de ellas, dependerá del ámbito de realización, la disponibilidad y de los días de evolución de los síntomas:

- **Test RT-PCR** (o técnica molecular equivalente) de detección de ARN viral: es la técnica más fiable, sensible y específica. Necesita muestra de exudado nasofaríngeo u orofaríngeo del paciente (también puede hacerse con muestras de saliva, pero pierde sensibilidad en casos de carga viral baja y está a la espera de validación). Detecta la presencia del virus desde el inicio de la infección, tanto en pacientes sintomáticos como asintomáticos. Los resultados están disponibles en 5-6 horas, siendo el tiempo de respuesta en condiciones óptimas de 12 a 24 horas.
- **Test rápido de detección de antígenos**. Son test en kits de nueva generación que proporcionan un diagnóstico rápido (15-20 min) a bajo coste, con resultados de sensibilidad y especificidad altos (mayor de 90% y 95%) respecto a la PCR, siempre que se haga en pacientes sintomáticos con menos de 5-7 días de evolución. Para personas asintomáticas aún están en validación, aunque también podrían ser altos. Se realiza con muestras de exudado nasofaríngeo.

A toda persona con sospecha de infección por el SARS-CoV-2 se le realizará una PDIA por SARS-CoV-2 en las primeras 24-48 horas.

Las **pruebas de detección rápida de anticuerpos** (los conocidos como test rápidos) no son pruebas diagnósticas de infección aguda. La OMS, según la evidencia actual, solo los recomienda para determinadas situaciones y estudios, y con fines de investigación. Tampoco se recomiendan en estudios de cribado de la población, por la dificultad de interpretación de sus resultados en personas asintomáticas y de bajo riesgo.

26. ¿Puede negociarse con la representación de los trabajadores/as la realización de reconocimientos médicos laborales, a través de los servicios de prevención de riesgos laborales, con el fin de detectar COVID-19?

Sí se podría negociar, pero teniendo en cuenta las mismas características que con

cualquier otro reconocimiento médico y siguiendo los protocolos de las autoridades sanitarias relativas a la COVID-19.

- Será voluntario.
- Realizado exclusivamente por personal sanitario, con competencias técnicas, formación y capacidad acreditada. Si se trata de un test debe ser un personal facultativo capacitado en el manejo, técnicas de realización e interpretación de resultados.
- Manteniendo el secreto profesional. Los datos son confidenciales salvo para las autoridades sanitarias, en los términos legalmente establecidos.
- No puede dar resultado a discriminación, perjuicio o adopción de medidas disciplinarias contra el trabajador o la trabajadora. Exclusivamente se utilizará para adoptar medidas de prevención y protección del personal laboral.

27. Agua potable y agua residual, ¿pueden verse afectadas por el Covid-19?

De acuerdo a la evidencia científica disponible actualmente, a las características del coronavirus y a los tratamientos en la producción de agua de consumo y su eficacia, no parece que sea necesario añadir un tratamiento especial. El actual tratamiento de desinfección de aguas en España, asegura un adecuado nivel de las aguas de consumo haciendo que esta sea segura para beber, cocinar y uso higiénico.

El Ministerio de Sanidad expone en el siguiente documento [El virus SARS-CoV-2 y el agua residual urbana](#) que: *“De acuerdo con los datos científicos disponibles, el virus se excreta en grandes cantidades en heces, no estando comprobada su infectividad por esta vía, las evidencias disponibles no son determinantes a este respecto. Sin embargo, dicha posibilidad no se puede descartar totalmente.”* Por lo tanto, no se determina que el riesgo sea nulo, sino que hasta el momento no existen evidencias de transmisión teniendo en cuenta que es un virus de nueva aparición, pero está claro que se detecta en heces durante un período prolongado de tiempo. Frente a este factor de incertidumbre, la evaluación de riesgos se debe realizar atendiendo al principio de precaución, es decir, dando por segura la presencia de los agentes biológicos.

Os recordamos que la empresa tiene la obligación de evaluar el puesto de trabajo ante este nuevo escenario.

28. ¿Es aconsejable la utilización de Ozono y Dióxido de cloro como virucidas?

El ozono y el dióxido de cloro se están utilizando como virucidas, sin estar constatado que lo sean, lo que puede suponer una falsa sensación de seguridad a los ciudadanos, ya que en ambos casos no se ha demostrado esta acción.

El dióxido de cloro es un buen bactericida y fungicida pero no virucida. La Sociedad Española de Sanidad Ambiental desaconseja su uso en la desinfección del aire y superficies frente al Coronavirus.

El ozono se encuentra en la actualidad en revisión por la Agencia Europea de Productos Químicos. Sin embargo, a la espera de finalizar este proceso, se permite su comercialización, siempre que se respeten las medidas de seguridad correspondientes, sobre todo en este caso en el que su generación se realiza *in situ* mediante maquinaria. ([El ozono como desinfectante frente al Coronavirus SARS-CoV-2 . Versión actualizada a 29 de junio de 2020](#))

Ante la proliferación en el mercado de dispositivos productores de ozono y al carecer de etiquetado que avise de su peligrosidad y usos como el resto de biocidas es imprescindible recordar la importancia de seguir las recomendaciones del fabricante:

- Prohibido aplicar ozono en presencia de personas.
- Los aplicadores deben ser profesionales cualificados y disponer de los equipos de protección individual adecuados para proteger el cuerpo completo, los ojos y las vías respiratorias, teniendo en cuenta que se trata de un gas.
- Al ser una sustancia química peligrosa, puede producir efectos adversos. En el inventario de clasificación de la ECHA (Agencia Europea de Sustancias y Mezclas Químicas) se notifica la clasificación de esta sustancia como peligrosa por vía respiratoria, irritación de piel y daño ocular.
- Se deberá ventilar adecuadamente el lugar desinfectado con ozono antes de su uso y disponer con filtros de alta eficacia HEPA.
- Mantenerlo alejado de sustancias inflamables y cualquier fuente de ignición, ya que podría generar un incendio y producir reacciones químicas peligrosas al contacto con otros productos químicos.
- La comercialización de un generador de ozono debe haber sido notificada al Ministerio de Sanidad.

Por todo ello, se recomienda la utilización de productos virucidas autorizados y

registrados en España que han demostrado eficacia frente al virus atendiendo a la norma UNE-EN 14476, que evalúa la capacidad virucida de los antisépticos y desinfectantes químicos. Son los que se encuentran en el Listado de Virucidas para uso ambiental (TP2), uso en la industria alimentaria (TP4) y para su uso en la higiene humana (TP1), publicado por el Ministerio de Sanidad ([Productos virucidas autorizados en España](#)). En dicho listado hay productos virucidas de uso por el público en general, que junto con los detergentes y limpiadores se pueden comprar en los supermercados para uso doméstico, y son los productos que pueden utilizar las Empresas de Limpieza.

El ozono no se encuentra en esta lista de virucidas recomendados por el Ministerio de Sanidad ya que, actualmente, la eficacia del ozono como virucida frente al SARS-CoV-2 no está demostrada. Se desaconseja su utilización debido a los graves efectos para la salud de las personas trabajadoras que puede suponer la exposición a los niveles de ozono necesarios para conseguir la capacidad virucida.

29. ¿La empresa debe tomar medidas concretas para el mantenimiento de los sistemas de aire acondicionado y la calidad del aire interior, especialmente en locales de pública concurrencia?

Sí. Basándonos en el **principio de precaución** es conveniente adoptar medidas preventivas referidas a la climatización, ventilación y renovación del aire en todos los locales de trabajo y, especialmente, en aquellos de pública concurrencia.

Valorar dichas medidas junto al distanciamiento de 2 metros entre personas, la cantidad de personal presente en las instalaciones, el control del aforo, las dimensiones y distribución del espacio, las condiciones de los aseos, las aberturas al exterior y la limpieza de superficies y ambientes es crucial para disminuir el riesgo de transmisión de la infección.

Aunque la probabilidad de que el virus entre en el sistema de climatización y se difunda por los conductos sea baja, es importante garantizar una renovación suficiente del aire en los locales de trabajo, favoreciendo la ventilación regular natural con aire exterior a través de las ventanas, incluso en edificios que tengan también ventilación mecánica. Si sólo hubiese ventilación mecánica, se debe evitar la recirculación del aire y mantener caudales mínimos de aire exterior en función del personal que acuda a los centros de trabajo. Si el local no tuviese ventilación natural ni forzada se tendría que recurrir a sistemas específicos de higienización del aire.

Se deben revisar los sistemas de aire acondicionado, especialmente la limpieza de

filtros y rejillas, cumpliendo además con los planes de mantenimiento. Se recomienda mantener la climatización en una temperatura ambiente entre 23º-26ºC, priorizando la ventilación con aire exterior sobre el confort y la eficiencia energética.

En los aseos, indicar que los inodoros se descarguen con la tapa cerrada, ya que la descarga del agua de los WC puede generar aerosoles, por lo que, si éstos cuentan con algún sistema de extracción, se debe mantener funcionando permanentemente.

Es necesario contar con la experiencia de los profesionales expertos en la climatización y mantenimiento del aire acondicionado en los centros de trabajo que, junto a los servicios de prevención, tendrán la capacidad de interpretar el contexto y aplicar las medidas preventivas adecuadas en cada caso.