



**Consell de  
Relacions Laborals  
de Catalunya**

**Recomendaciones para empresas y personas  
trabajadoras sobre actuaciones vinculadas a  
las situaciones que se puedan producir por el  
efecto del coronavirus SARS-CoV-2**

**Documento consensuado el 18/05/2020 de acuerdo con la información  
disponible en esta fecha**

**Revisable en función de la evolución de la situación**

## Introducció

El coronavirus SARS-CoV-2 es un nuevo tipo de coronavirus que afecta a las personas y que se detectó por primera vez en diciembre del 2019 en la ciudad de Wuhan, provincia de Hubei, en China.

Los síntomas más comunes son fiebre, dificultad para respirar y/o tos. En los casos más graves, la infección puede causar neumonía, insuficiencia renal y otras complicaciones.

Según las informaciones disponibles, el nuevo coronavirus SARS-CoV-2 se transmite entre humanos por vía respiratoria por un contacto estrecho con una persona infectada, o bien por tocar objetos o superficies contaminadas y después tocarse la boca, los ojos o la nariz.

La Organización Mundial de la Salud ha elevado la situación de emergencia de salud pública ocasionada por el COVID-19 a pandemia internacional. La rapidez en su evolución, a todas las escalas, internacional y de país, ha requerido la adopción de medidas, de carácter extraordinario y temporales, con el fin de hacer frente a esta coyuntura, como la declaración del estado de alarma que restringe la movilidad y recomienda el confinamiento domiciliario, siempre que sea posible, por su capacidad potencial reducir la probabilidad de exposición y contagio por COVID-19.

Además, se han articulado medidas que han incidido en la limitación de la movilidad de las personas trabajadoras. Opciones como el teletrabajo, o diferentes alternativas de flexibilidad empresarial que se propone que se prioricen cuando sea posible, han permitido reducir la posibilidad de contagio y, al mismo tiempo, minimizar el impacto negativo sobre el tejido empresarial y el empleo.

Estas medidas que han sido eficaces para reducir los contagios se ha reforzado con la regulación de una paralización de las actividades productivas no esenciales y/o mantenimiento de la actividad mínima indispensable como si fuera un festivo entre los días 30 de marzo y 9 de abril (los dos incluidos), para contribuir a reducir al máximo la movilidad, causada mayoritariamente por los desplazamientos laborales y contribuir a frenar la propagación de la Covid-19. Así, se ha previsto un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, de carácter obligatorio y con las excepciones que se determinan.

El retorno a la actividad laboral que permita la recuperación social y económica, en un contexto en el cual todavía no se puede contar, a corto plazo, con una inmunización global o una vacuna totalmente efectiva, se tiene que garantizar con la máxima seguridad sanitaria y adoptando las medidas preventivas y organizativas necesarias para prevenir el riesgo de contagio del coronavirus en los centros de trabajo.

Así pues, en el momento actual, lo más importante para el control de la epidemia del coronavirus, es el cumplimiento estricto de las medidas de protección, tanto individuales como colectivas y el reconocimiento de los casos y el aislamiento de los contactos de forma precoz.

Dado el poco conocimiento que se tiene del virus, muchos sistemas de detección de la enfermedad todavía no son del todo fiables cuando se utilizan en personas sin síntomas o sanas y podrían conducir a tomar decisiones con escaso fundamento clínico y de salud pública.

La PCR (Reacción en cadena de la polimerasa) es un proceso que permite la detección de material genético del virus SARS-CoV-2 desde el inicio de la infección. Es la prueba más rigurosa para el diagnóstico de infección causada por este virus y requiere una muestra obtenida por un profesional sanitario y transporte refrigerado hasta laboratorio especializado.

El test rápido serológico es una prueba que permite la detección de anticuerpos contra el virus SARS-CoV-2 en la sangre y existen de diversos tipos en el mercado. Los tests tienen que pasar por un proceso de validación previo para poder garantizar la fiabilidad de los resultados, pero, aun así, esta prueba tiene una sensibilidad variable para detectar casos positivos y un escaso valor en el diagnóstico, aunque aumenta a partir de los 7 días de inicio de los síntomas.

El Test de ELISA (enzimoinmunoensayo sobre fase sólida) es un test con requerimientos y equipamientos específicos. Tienen mejor sensibilidad que los test rápidos, aunque entre la población con enfermedad leve, también es menor.

En este contexto, el Departamento de la Vicepresidencia y de Economía y Hacienda, Departamento de Interior, Departamento de Salud, Departamento de Territorio y Sostenibilidad, Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias y Departamento de Empresa y Conocimiento y CCOO, UGT, Foment y Pimec, en el marco del Consejo de Relaciones Laborales, consideran necesario:

- Efectuar una serie de recomendaciones de medidas preventivas y organizativas en empresas y personas trabajadoras con el fin de prevenir el riesgo de contagio del coronavirus SARS-CoV-2 en los centros de trabajo y orientaciones para planificar una vuelta al trabajo seguro en el caso de paro de actividad.
- Proponer las actuaciones posibles en el ámbito de las relaciones laborales que se han consensuado para que Cataluña tenga una propuesta unificada de medidas y acciones que permita llevar a cabo una mejor actuación coordinada

en las empresas teniendo en cuenta la gran diversidad de su tejido empresarial.

- Centrarse en detectar los posibles casos, y sus contactos, y aislarles para no hacer del mundo laboral un entorno más de transmisión, siempre de conformidad con la información elaborada por el Departamento de Salud para el retorno a la actividad empresarial y laboral:
  - [Uso de test microbiológicos para la reincorporación laboral de profesionales](#)
  - [Resolución SLT/936/2020, de 4 de mayo, por la cual se ordena el procedimiento para la realización de pruebas diagnósticas destinadas a la detección de la COVID-19 mediante laboratorios clínicos y todo tipo de centros o servicios privados puestos a disposición del sistema público de salud de Cataluña.](#)
- Trasladar algunas consideraciones sobre la determinación de la contingencia ante la exposición de una persona trabajadora a un agente biológico que le comporta un periodo de aislamiento preventivo.
- Favorecer la movilidad de personal vinculado al sector esencial de servicios de atención a las personas en el contexto de la emergencia sanitaria y social.
- Proveer de información a las empresas y las personas trabajadoras.

#### **I. Recomendaciones de medidas preventivas y organizativas en empresas y personas trabajadoras y orientaciones para planificar una vuelta al trabajo seguro en el caso de paro de actividad**

Como premisa general, tanto por parte de las empresas como de trabajadores y trabajadoras, se tienen que cumplir con todas las disposiciones y resoluciones y tener en cuenta indicaciones de las autoridades sanitarias y laborales, entre otros, establecidas para restringir la movilidad de las personas y que pueden variar en función del estado de la crisis provocada por la COVID-19 y favorecer el confinamiento domiciliario, potenciando, cuando sea posible, el teletrabajo y el trabajo a distancia.

En cumplimiento de los deberes en materia preventiva, la empresa tiene que emprender las actuaciones que haga falta y los servicios de prevención tienen que tener un papel de asesoramiento relevante y específico en el diseño y la ejecución de las medidas que se especifican a continuación.

Asimismo, estas medidas harán falta consultarlas, o acordarlas cuando corresponda, siguiendo los procedimientos legalmente previstos, con los comités de seguridad y salud, o con la participación de los delegados y delegadas de prevención, sin perjuicio de los temas que afecten a las relaciones laborales, que tendrán que ser canalizados hacia los órganos de participación y representación legales.

Además, también se tendrá que prever las medidas concretas para personas trabajadoras especialmente sensibles y personas de especial riesgo por sus condiciones biológicas o personal conocidas.

En el apartado de II. sobre Posibles actuaciones en el ámbito de las relaciones laborales se formulan una serie de recomendaciones para la implantación de métodos de trabajo a distancia o teletrabajo.

***Todas las recomendaciones que vienen a continuación tienen que ser tomadas en consideración tanto por parte de las empresas que reanudan la actividad como por parte de aquellas que no lo hayan suspendido en caso de que no las tuvieran ya previstas.***

### **Medidas previas en la reanudación de la actividad**

Hay que prever y planificar como la situación actual puede afectar a la empresa y al proceso productivo, con el fin de identificar los procesos esenciales por el funcionamiento de la empresa y determinar cuál será el equipo presencial mínimo de trabajadoras y trabajadores.

La organización preventiva tendrá que valorar el riesgo por infección por SARS-CoV2 en el seno de la empresa y establecer protocolos y procedimientos adicionales para controlar el riesgo de contagio, planificando las medidas a implantar y modificando, si hace falta, los procedimientos de trabajo necesarios, para conseguir llevar a cabo la reanudación de la actividad en condiciones de seguridad.

Es imprescindible que en cada empresa se elabore un plan de contingencia o protocolo general de seguridad y salud.

Sobre la base de la modificación de la evaluación de riesgos por parte del Servicio de Prevención, en el Plande Contingencias se tienen que detallar las medidas razonables y exigidas por las autoridades sanitarias para impedir el riesgo de contagio del coronavirus SARS-Cov2. Esta actividad preventiva tiene que ser previa a la vuelta a la actividad.

Este Plan de contingencias, ante la actual situación y para dar la máxima confiabilidad, tiene que ser consensado entre empresa y representantes de los trabajadores. En caso de falta de consenso, hay que utilizar los mecanismos de información, consulta y participación correspondientes a la representación legal de los trabajadores antes de su aplicación.

En el proceso de confección de la adaptación de la evaluación de riesgos y en los protocolos de seguridad y salud resultantes, tienen que ser consultados los delegados y delegadas de prevención o los representantes de los trabajadores.

El plan tendrá que ser objeto de seguimiento constante por la empresa y la representación de los trabajadores por lo que podría ser conveniente la constitución de una comisión de seguimiento de lo mismo en aquellas empresas en las cuales existan delegados y delegadas de prevención o representación legal de los trabajadores.

La existencia de EPIS (mascarillas, guantes, etc.) y/o medidas de protección colectiva puestas a disposición, de uso obligado en los centros de trabajo en aquellas actividades respecto de las que sea necesario, tiene que ser condición previa para la reanudación de la actividad.

Entre las medidas a considerar, mientras se mantengan las recomendaciones de las autoridades sanitarias de distanciamiento social, se incluyen:

- Establecer y mantener sistemas de teletrabajo y trabajo a distancia siempre que sea posible.
- Reiniciar la actividad de manera gradual y reasignar tareas, de acuerdo con los criterios de las autoridades sanitarias y de la modalidad organizativa de la empresa (servicio de prevención).
- Priorizar la incorporación al trabajo de las personas trabajadoras de acuerdo con los criterios de las autoridades sanitarias y de la modalidad organizativa de la empresa (servicio de prevención), considerando los factores de riesgo intrínsecos de la propia actividad y organización.
- Identificar los servicios esenciales o mínimos y organizar equipos de trabajo separados para evitar una posible afectación del virus colectiva y así garantizar su disponibilidad.
- Se tendrá que garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras especialmente sensibles frente de la COVID-19, teniendo que reflejarse este criterio en la evaluación de riesgos. Su incorporación tiene que estar vinculada a las indicaciones del servicio de prevención y una vez se hayan adoptado las medidas preventivas razonables.

- Garantizar que el personal trabajador conozca los protocolos y los nuevos procedimientos y medidas a aplicar con el fin de evitar el riesgo de contagio (elaborar y distribuir material, realizar formación a distancia previa a la reincorporación, etc.).
- Reducir el tiempo de permanencia en el centro de trabajo al mínimo posible.
- Reducir el número de trabajadores y trabajadoras presentes de forma simultánea cuando sea necesario, con el fin de garantizar el distanciamiento entre los trabajadores y trabajadoras.
- Establecer horarios y turnos especiales para reducir el número de personas trabajadoras presentes al mismo tiempo.
- Flexibilizar los horarios.
- Limpiar y desinfectar adecuadamente los puestos de trabajo, especialmente las zonas comunes y las superficies de trabajo compartidas. Las instalaciones se limpiarán como mínimo una vez al día y dependiendo de su uso, por ejemplo a cada cambio de turno. Los comedores, después de cada servicio, los lavabos dependiendo del uso se aumentará la frecuencia diaria.
- Analizar la distribución y organización de los puestos de trabajo para garantizar que se puede mantener la distancia de seguridad en todas las áreas de uso común.
- Identificar las tareas en las que será difícil respetar la distancia de seguridad y buscar posibles soluciones, como barreras físicas y elementos de separación entre personas, modificar la forma de ejecutar la tarea (mecanizarla, utilizando equipos de trabajo que permitan separar a los/las trabajadores/as, etc.), o el uso de equipos de protección individual (en función de la evaluación de riesgos).
- La utilización de equipos de protección respiratoria (EPI respiratorio) y otros tipos de mascarillas quirúrgicas y/o higiénicas se incorporarán obligatoriamente de acuerdo con la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo, indicaciones del servicios de prevención o siguiendo las recomendaciones de la autoridad sanitaria. Su uso es recomendable en general en los puestos de trabajo con espacios compartidos (especialmente superficies de trabajo) o cuando pueda ser más difícil el cumplimiento estricto y permanente de las distancias de seguridad mínimas establecidas.

## Medidas en relación a la movilidad

- Flexibilizar los horarios de entrada y salida para evitar las horas punta del transporte público y evitar aglomeraciones.
- Cuando se utilice vehículo particular hace falta viajar en solitario, manteniendo medidas higiénicas antes de acceder al vehículo y también al bajar (limpieza de manetas, volante, palanca de cambios, limpieza de manos, etc.). Pueden desplazarse dos personas en el mismo vehículo particular si desarrollan la actividad laboral en el mismo centro de trabajo y siempre respetando la medida de un ocupante por hilera de asientos y situados a la distancia máxima (en diagonal una de la otra).
- Reducir el número de desplazamientos a través de medidas organizativas y de flexibilidad que permitan reducir el número de días que hace falta presencia física en el centro de trabajo.
- Se eliminarán o evitarán los viajes no esenciales.
- Valorar por parte de la empresa facilitar un transporte privado colectivo a las personas trabajadoras, siempre limitando la ocupación a 1/3 y manteniendo distancia de 1,5 metros.
- Seguir las recomendaciones de las autoridades en la materia.

### Recomendaciones de uso de transporte público:

Por todos los medios de difusión disponibles (megafonía, monitores, aplicaciones, portales, redes sociales...), las autoridades de transporte público y los operadores insistirán en las siguientes recomendaciones a los usuarios:

- Evitad utilizar el transporte público si os encontráis mal o pertenecéis a un grupo de riesgo o si tenéis algún síntoma compatible con la enfermedad.
- Si vuestra actividad os lo permite, trabajad y haced gestiones a distancia. Si os tenéis que desplazar, evitad las horas punta si os es posible.
- Preved un tiempo más largo del habitual para hacer los desplazamientos en transporte público. Os podéis encontrar con limitaciones de acceso y controles de seguridad.
- Llevad mascarilla mientras utilizáis el transporte público, tanto dentro de los vehículos como en las estaciones, paradas y pasillos.
- Procurad mantener una distancia de seguridad con los otros usuarios del transporte público.
- Haced una cola ordenada y paciente en los pasos de entrada y de salida de estaciones ferroviarias y de metro.



- En las paradas de autobús, haced una cola ordenada dejando el espacio de seguridad entre usuarios. Hacedla recta, sin ocupar toda la acera.
- Dejad espacio al usuario que os preceda cuando validáis.
- En las estaciones, cuando circuláis por los pasillos, hacedlo por vuestra derecha, dejando espacio con los usuarios que circulan en sentido contrario.
- En las escaleras mecánicas y en las cintas transportadoras, mantened una sola fila, sin adelantarlos que estén delante.
- No llenéis los ascensores.
- Si estáis a un andén o en una parada de autobús, dejad un espacio amplio delante de las puertas y permitid que los usuarios que salen lo puedan hacer con comodidad. Entrad sin aglomeraros: el conductor esperará.
- Mientras esperáis en el andén la llegada del tren, el metro o el tranvía distribuíos en toda su longitud para mantener la máxima separación con el resto de usuarios.
- En el interior del tren, el metro o el tranvía, distribuíos en toda la longitud del vehículo, manteniendo la distancia de seguridad con otros usuarios. Procurad no sentarse delante de otra persona, no ocupéis el pasillo entre asientos para facilitar los desplazamientos y dejad libre el acceso a las cabinas de los/las maquinistas.
- En los servicios en autobús respetad la distancia de seguridad, no os sentéis en los asientos confrontados con otros usuarios si están ocupados y en la medida de lo posible sentaos en hileras diferentes a las de otros usuarios. Si se alcanza la ocupación máxima, no subáis y esperad el siguiente.
- Recordad que los conductores y conductoras de los autobuses no venden billetes y que es conveniente que tengan la mínima interacción posible con los usuarios.
- Cuando salís del transporte público, lavaos bien las manos con agua y jabón o con un gel hidroalcohólico en cuanto podáis.

<http://territori.gencat.cat/ca/inici/index.html?page302842d3-47a9-11e8-941d-005056924a59=2&googleoff=1>

### **Medidas relacionadas con las zonas comunes**

Las zonas comunes de los centros de trabajo (acceso, pasillos, ascensores, vestuarios, lavabos, zonas de descanso, comedor) requieren una atención especial para evitar el riesgo de contagio, por la mayor probabilidad de entrar en contacto con superficies y objetos contaminados y de contacto directo entre personas.

Entre las medidas a adoptar se incluyen, cuando

- Establecer zonas de entrada y salida diferenciadas para evitar la aglomeración de personal y garantizar las distancias de seguridad.

- Establecer entradas por turnos y flexibilizar horarios.
- Evitar sistemas de fichaje que impliquen el sistema dactilar.
- Garantizar la ventilación adecuada de los locales, natural o general forzada.
- Facilitar los accesos a los espacios, si puede ser con sistemas mecánicos o dejando cuándo sea posible las puertas abiertas, de forma que se utilicen las manetas lo mínimo posible.
- Fomentar el uso de las escaleras en lugar del ascensor.
- Prever lugares separados donde dejar la ropa de trabajo y la de calle.
- Prever lugares donde limpiarse las manos con agua y jabón o con solución hidroalcohólica.
- Disponer de cubos con tapa de accionamiento con pedal como papelera para tirar toallas y/o pañuelos de un solo uso.
- Limpiar las superficies frecuentemente con agua y lejía.
- Establecer zonas de descanso previendo un aforo máximo que permita mantener una distancia interpersonal superior a 1,5m.
- Limitar el uso del comedor siempre que sea posible, limitando la manipulación y consumo de alimentos en el centro de trabajo.
- Prever un uso escalonado de zonas comunes.
- Los utensilios del comedor, si son reutilizables, se tienen que lavar con agua caliente y jabón.
- Establecer sistemas para recordar la necesidad de mantener la distancia de seguridad.
- Incrementar la frecuencia de desinfección del suelo y de las superficies con mayor contacto con las manos.

### **Medidas relacionadas con las zonas de trabajo**

- Garantizar la ventilación adecuada de los locales, natural o general forzada.

- Reducir la posibilidad de contacto interpersonal (acotar y señalizar espacios, barreras de separación físicas, redistribución y separación de mesas y mobiliario, etc.), garantizando una separación superior a 1,5m, incluso en las vías de circulación interiores.
- El uso de herramientas, equipos de trabajo, material de oficina, teléfonos, etc. será preferiblemente individual. En caso contrario habrá que descontaminarlos después de cada uso.
- Evitar, siempre que sea posible, trasladar material o equipos fuera de una área concreta.
- Cuando sea posible se establecerá una zona de recepción y una zona de expedición de material separadas.
- Prohibir las visitas externas no relacionadas con el trabajo.
- Evitar las reuniones presenciales, favoreciendo las videoconferencias u otros sistemas no presenciales.
- Si la valoración del riesgo por infección por SARS-CoV2 indica la necesidad de utilizar equipos de protección individual frente al riesgo de contagio por coronavirus, habrá que garantizar su distribución y que los trabajadores y trabajadoras están correctamente formados e informados sobre su uso.

En locales con acceso al público se adoptarán medidas para garantizar la distancia de seguridad o instalar elementos de separación tanto entre las personas trabajadoras como entre la clientela.

### **Medidas higiénicas, de limpieza y desinfección**

Habrà que mantener las medidas y hábitos higiénicos generales para evitar la dispersión y el contagio por el coronavirus:

- Taparse la boca y la nariz con pañuelos de un solo uso y tirarlo acto seguido en un cubo con tapa de accionamiento con pedal o con la cara interna del codo en el momento de toser o estornudar y lavarse las manos enseguida.
- Garantizar la disponibilidad y fácil acceso a agua y jabón y/o soluciones desinfectantes para la limpieza de manos, distribuidas por la empresa.
- Lavarse las manos con agua y jabón de forma frecuente y siempre antes de acceder y abandonar el puesto de trabajo.

- Extremar la higiene personal en lavabos y duchas.

Se recomienda realizar una limpieza y desinfección de los espacios de trabajo de forma periódica, especialmente de las superficies que se tocan con las manos como manetas, pulsadores, teclados, mesas, mostradores, herramientas, pasamanos en escaleras, etc. así como de las zonas comunes.

Esta periodicidad de limpieza se tendría que intensificar en espacios donde accedan personas externas en la empresa, zonas de recepción de materiales....

Siempre que sea posible, las mesas, materiales y superficies de trabajo tendrán que ser de fácil limpieza y desinfección.

### **Coordinación empresarial**

Todas las medidas adoptadas para evitar el contagio del coronavirus se tendrán que hacer extensivas a otros trabajadores y trabajadoras que accedan al centro de trabajo (proveedores, subcontratistas, empresas de obras o servicios o trabajadores autónomos) y de la misma manera, habrá que garantizar que los trabajadores propios queden protegidos cuando se desplacen a realizar su trabajo en otros centros de trabajo de otras empresas o clientes.

### **Servicios de Prevención y valoración de las situaciones vinculadas al coronavirus**

En primer lugar, por lo que hace el uso de tests para el retorno al entorno laboral, hace falta indicar que la prueba diagnóstica en ningún caso puede sustituir las medidas preventivas recogidas en el documento de recomendaciones, entre las cuales, la distancia de seguridad e higiénicas.

En segundo lugar, remarcar que cualquier entidad, institución, empresa u organización de naturaleza pública o privada, ajena a la Generalitat de Catalunya y a su sector público, que plantee la realización o compra de pruebas diagnósticas tendrá que pedir autorización previa a la Dirección General de Ordenación y Regulación Sanitaria y disponer de la prescripción de la prueba por parte de los servicios de prevención de riesgos laborales o de otra modalidad de prevención, teniendo en cuenta los criterios y las indicaciones recogidas en los protocolos de actuación del Departamento de Salud y el resto de requisitos que se indican a la Resolución SLT/936/2020, de 4 de mayo, referenciada.

En el siguiente enlace se encuentra la información correspondiente a los nuevos trámites para la realización de test de coronavirus mediante laboratorios clínicos y centros o servicios privados:

<https://salutweb.gencat.cat/ca/detalls/Noticies/Nous-tramits-per-a-la-realitzacio-de-tests-de-coronavirus-mitjancant-laboratoris-clinics-i-centres-o-serveis-privats>

Con respecto al procedimiento, remarcar que en la información genérica consta el plazo máximo que establece la normativa correspondiente. No obstante, el compromiso del Departamento de Salud es resolver las solicitudes, siempre que estas sean correctas en tiempo y forma, en un plazo de 4 días laborables.

Los servicios de prevención de riesgos laborales tienen que colaborar en la valoración de la infección por el coronavirus SARS-CoV-2 de la sintomatología y temperatura con el medio que crean oportuno, cuando sea posible, y antes de la entrada al puesto de trabajo.

## **Supuestos en que se plantea el uso de test microbiológicos**

### **1. Personas que se reincorporan al puesto de trabajo**

Se trata de las personas trabajadoras que han estado en el domicilio con motivo de las indicaciones de las autoridades sanitarias durante la fase de confinamiento.

En el momento que se produzca la indicación de reincorporación al puesto de trabajo, si no tienen ni han tenido síntomas compatibles con la enfermedad Covid-19 o no han tenido contacto de riesgo, se incorporarán al puesto de trabajo de acuerdo con las indicaciones de higiene y distancia de seguridad y el resto de recomendaciones de medidas preventivas y organizativas recomendadas por el Consejo de Relaciones Laborales.

No hay obligación de realizar test microbiológico en esta circunstancia.

En el ámbito laboral y comunitario se mantendrán siempre las estrictas normas de protección, de higiene y distancia de seguridad recomendadas, esenciales para disminuir el riesgo de enfermar y/o de ser vector de transmisión.

### **2. Personas trabajadoras que presentan síntomas compatibles con Covid-19**

Aquellas personas trabajadoras que presenten síntomas compatibles con la infección por el coronavirus SARS-CoV-2 (fiebre, dificultad para respirar o tos, y otros síntomas atípicos como la odinofagia -dolor en la comida-, anosmia -falta de olfato-, ageusia -falta gusto-, dolores musculares, diarreas, dolor torácico o cefaleas, o los que determinen las autoridades sanitarias) pueden hacer el test que se encuentra en <https://canalsalut.gencat.cat/ca/salut-a-z/c/coronavirus-2019-ncov/stop-covid19-cat/>

o utilizar la aplicación del Departamento de Salud para móviles STOP COVID19 CAT y seguir las recomendaciones de las autoridades sanitarias. Para consultas generales se tiene que llamar al 012; y para urgencias por coronavirus y sanitarias se debe llamar al 061. Sólo en caso de emergencias llamará al 112.

Debe informarse a las personas trabajadoras que, en caso de síntomas compatibles con el coronavirus se queden en casa, sigan las recomendaciones de las autoridades sanitarias, así como aquellos trámites que sean preceptivos en cada momento, con comunicación al sistema sanitario así como a su empresa, en esta situación excepcional de alarma sanitaria.

A las personas trabajadoras con síntomas compatibles con Covid-19, se les podrá hacer el diagnóstico clínico y test microbiológico con PCR, según el perfil de gravedad y riesgo, siempre por parte de una entidad autorizada por la autoridad sanitaria.

La presencia de síntomas, aunque sean leves, será siempre una indicación para aislamiento a domicilio, manteniendo las normas de higiene y protección de convivientes. En todo caso, el aislamiento de la persona o contactos próximos tendrá que ser valorado y validado por el servicio público de salud. En caso de mostrar signos de gravedad, deberá considerarse el ingreso hospitalario.

En el ámbito laboral, las personas activas laboralmente que sean casos confirmados y no requieran ingreso hospitalario serán tratados de la misma forma que la población general en cuanto al aislamiento. Para la reincorporación a su puesto de trabajo será necesaria, además de la resolución de los síntomas al menos 3 días antes del final del aislamiento, la realización de una PCR. En caso de que sea negativa, el profesional se reincorporará al trabajo y utilizará una mascarilla quirúrgica hasta que se cumplan 14 días desde la fecha de inicio de síntomas. En caso de que la PCR siga siendo positiva no podrá reincorporarse a su puesto de trabajo y se le dará una nueva cita para repetir la PCR.

### **3. Personas trabajadoras a quienes se ha indicado aislamiento por contacto de riesgo**

En caso de confirmarse contacto estrechado por exposición a un caso, mientras presentaba síntomas, sin protección, se indicará por parte del servicio público de salud aislamiento domiciliario con normas de autovigilancia, higiene y de protección de convivientes.

A partir de los 7 días, si no han aparecido síntomas se puede practicar una PCR que, de ser negativa, permitirá que la persona se reincorpore al puesto de trabajo cumpliendo con las indicaciones de higiene y distancia de seguridad recomendadas. En caso de no realizarse PCR, la persona permanecerá a domicilio hasta 14 días,

pudiendo reincorporarse sin test PCR si no ha desarrollado síntomas, cumpliendo con las indicaciones de higiene y distancia de seguridad recomendadas.

De acuerdo con la Guía de actuación y colaboración de los servicios de prevención de riesgos laborales (SPRL) del Departamento de Salud para hacer frente a la pandemia de COVID-19 los servicios sanitarios del SPRL son los que desarrollarán el estudio de contactos, por lo que tendrán que informar a las personas trabajadoras y a las empresas clientes el procedimiento que establezcan, de los casos confirmados, probables o posibles de los cuales sean conocedores, para poder hacer el estudio.

Los servicios de prevención coordinadamente con los comités de seguridad y salud laboral harán el seguimiento tanto de los aislamientos como de los casos, coordinadamente con las mutuas y servicio público de salud.

Concertar también la implicación de los servicios de prevención y los comités de seguridad y salud laboral tanto en el seguimiento de los aislamientos como de las incapacidades laborales, en colaboración, si corresponde, con las mutuas o los órganos competentes.

### **Medidas especiales para trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en entornos de asistencia medico sanitaria, socio sanitaria y residencial**

Las personas que prestan servicios de atención en entornos de asistencia medico sanitaria, socio sanitarias y residenciales (como servicios residenciales asistidos de personas mayores, discapacidad y salud mental) tienen un riesgo superior al de la población general.

El concepto de persona trabajadora que presta servicios en entornos de asistencia medico sanitaria, socio sanitaria y residencial corresponde a toda actividad que implica que la persona tenga que llevar a cabo una intervención directa o indirecta a personas pacientes o usuarias y que han sido diagnosticadas de infección por coronavirus SARS-CoV-2 o que son sospechosas de serlo y, en este sentido, incluye tanto el personal sanitario como el personal no sanitario (de atención, personal de limpieza, mantenimiento, etc.).

Se garantiza, por parte del Departamento de Salud, para estas personas, la realización del test para el diagnóstico de COVID-19 cuando sea necesario.

Por lo tanto, las empresas que prestan servicios en estos ámbitos de actividad tienen que tener permanentemente actualizada la información, a efectos de coordinación de la actividad preventiva.

Las recomendaciones sobre las medidas de protección de la salud de estos trabajadores y trabajadoras con riesgo derivado de su actividad laboral las

encontraréis en el procedimiento de actuación ante casos de infección por el nuevo coronavirus SARS-CoV-2 (Agencia de Salud Pública de Cataluña):

- [https://canalsalut.gencat.cat/web/.content/\\_A-Z/C/coronavirus-2019-ncov/material-divulgatiu/procediment-actuacio-coronavirus.pdf](https://canalsalut.gencat.cat/web/.content/_A-Z/C/coronavirus-2019-ncov/material-divulgatiu/procediment-actuacio-coronavirus.pdf)

En relación con el uso de cualquier equipo de protección individual, es aconsejable seguir las directrices y recomendaciones de la OMS sobre el uso racional de los equipos de protección individual que se basan en tres actuaciones fundamentales:

1. Minimizar la necesidad de EPI mediante medidas de tipo técnico y organizativo (como el establecimiento de barreras físicas, señalización de distancias mínimas de separación, etc.)
2. Asegurar que el uso de los EPI es el correcto, justificado y apropiado en función del riesgo de exposición (tipo de actividad) y dinámica de transmisión del patógeno. Hace falta tener en cuenta que la sobreutilización de EPI puede provocar carencias en el mercado.
3. Coordinarse con las cadenas de suministro de EPI nacionales e internacionales.

Documentos de consulta:

OMS Recomendaciones sobre el uso racional de los Equipos de protección individual:

- <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/technical-guidance/infection-prevention-and-control>
- [Equipos de protección individual \(EPI\) respiratoria para proteger al personal trabajador contra la exposición a agentes biológicos por vía respiratoria](#)
- [Guía de actuación para la prevención de riesgos laborales ante agentes biológicos peligrosos altamente transmisibles en centros sanitarios.](#)

Hay que destacar que en los procedimientos que se generan aerosoles, se tienen que reducir al mínimo el número de personas presentes en la habitación y todas tienen que llevar:

- Mascarilla de alta eficacia, preferiblemente de tipo FFP3 (en caso de que no haya, tipo FFP2), en entornos sanitarios preferiblemente sin válvula.
- Protección ocular ajustada de montura integral o protector facial completo.
- Guantes preferiblemente de nitrilo, o bien látex o sin polvo y de protección contra virus.
- Mono o bata impermeables de manga larga (si la bata no es impermeable y se prevé que haya salpicaduras de sangre u otros fluidos corporales, hay que añadir un delantal de plástico). Valorar el uso de polainas y/o capucha en función de la tarea y el nivel de riesgo.



## Medidas especiales para trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en la atención domiciliaría

La trabajadora o el trabajador que haga atención domiciliaria tiene que conocer que las personas de edad avanzada son especialmente vulnerables y ante los síntomas como fiebre, tos, dolor de garganta podría estar delante de una clínica compatible con la enfermedad por coronavirus o COVID-19 y por lo tanto, hace falta que se ponga en contacto con el 061, y seguir las indicaciones del profesional sanitario.

Medidas para la trabajadora a domicilio ante la sospecha de un caso:

- Al entrar en la habitación, la persona aislada tiene que llevar mascarilla quirúrgica y la persona cuidadora cuando haya contacto con la persona afectada o con sus fluidos, tienen que llevar un equipo de protección (FPP2 o FPP3), gafas y guantes preferiblemente de nitrilo o látex y bata resistente a los fluidos.
- Hay que lavarse las manos con jabón o solución hidroalcohólica a menudo tanto la trabajadora como la paciente y utilizar toallas de papel después de lavarse las manos.
- Se tiene que mantener una buena ventilación de las áreas compartidas del hogar, y ventilar un mínimo de 10 minutos, 3 veces al día.
- La ropa de las personas enfermas se tiene que cerrar en una bolsa con cierre hermético hasta el momento de lavarla. Hace falta lavarla con jabones o detergentes habituales a 60-90°C y dejar que se seque completamente.
- Los cubiertos, vasos, platos y otros utensilios reutilizables se lavarán con agua caliente y jabón o preferiblemente en el lavaplatos.
- Las superficies que se tocan con frecuencia (mesillas de noche, muebles de dormitorio...), las superficies del baño e inodoro tendrán que ser limpiadas y desinfectadas diariamente con un desinfectante doméstico que contenga lejía diluida (1 parte de lejía doméstica al 5% en 50 partes de agua) preparada el mismo día que se va a utilizar.

Enlace del Departamento de Salud sobre aislamiento domiciliario para posibles casos de coronavirus SARS-2 CoV 19 complementario a las propuestas anteriores:

[https://canalsalut.gencat.cat/web/.content/\\_A-Z/C/coronavirus-2019-ncov/material-divulgatiu/coronavirus-aillament-domiciliari-ciutadania-A4.pdf](https://canalsalut.gencat.cat/web/.content/_A-Z/C/coronavirus-2019-ncov/material-divulgatiu/coronavirus-aillament-domiciliari-ciutadania-A4.pdf)

## II. Posibles actuaciones en el ámbito de las relaciones laborales

### Medidas organizativas

#### Recomendación genérica de uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC)

Se recomienda priorizar el uso intensivo de las TIC en las empresas como alternativa para la realización del trabajo, las reuniones presenciales, los desplazamientos y los viajes. Las TIC propician la adaptación organizativa y sustituyen la ubicación física en el centro de trabajo por medio del trabajo remoto (utilizando las herramientas básicas asociadas al puesto de trabajo, como el correo electrónico, el teléfono o la conexión remota en la misma estación de trabajo), de manera que minimizan el riesgo.

La recomendación de utilización de las TIC, contrapuesta a un cese temporal o reducción de la actividad, si es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado, responde al objetivo prioritario de garantizar que la actividad empresarial y las relaciones de trabajo se reanuden con normalidad después de la situación de excepcionalidad sanitaria.

#### Teletrabajo (e-Trabajo) y trabajo a distancia (flexibilidad locativa)

De acuerdo con el apartado genérico anterior es recomendable vehicular medidas de flexibilidad, como el teletrabajo, en los casos en que sea posible y lo permita la actividad o sector, así como el trabajo a distancia por su capacidad potencial de reducir la probabilidad de exposición y contagio por el COVID-19.

El trabajo a distancia es prioritario frente al cese temporal o a la reducción de la actividad.

El régimen de prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo es voluntario.

Actualmente, no existe una normativa específica sobre teletrabajo y trabajo a distancia, más allá de las indicaciones recogidas en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, y las previsiones del Real decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

El Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo (AET) es una referencia reguladora, útil y equilibrada para las relaciones derivadas de esta nueva forma de gestión de la actividad empresarial. Asimismo, el Acuerdo interprofesional de Catalunya 2018-2020, AIC, en su capítulo XV establece recomendaciones sobre teletrabajo.

Si el teletrabajo no está regulado en el convenio de aplicación, en la empresa o en el centro de trabajo, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras o individualmente, si no hay representación legal o sindical, hace falta pactar o negociar la viabilidad con carácter temporal, además de la forma de prestación de este trabajo y el abastecimiento de los medios necesarios para llevarlo a cabo y el acuerdo por el cual se establezca el teletrabajo o trabajo a distancia se tiene que formalizar por escrito.

A estos efectos se pueden tomar en consideración el apartado correspondiente en esta materia de las [Recomendaciones para la negociación colectiva en materia de gestión del tiempo de las personas trabajadoras](#), y también el contenido del [Acuerdo interprofesional de Catalunya 2018-2020](#) y del [Acuerdo marco europeo sobre el teletrabajo](#).

Para las empresas y lugares en los cuales la modalidad del teletrabajo no estaba implementada con anterioridad, la urgencia que exige la actual situación de excepcionalidad aconseja una adaptación de estas obligaciones, con carácter temporal y exclusivamente a los efectos de responder a las necesidades sanitarias de contención actualmente vigentes.

En cualquier caso, la empresa, en cumplimiento de su deber de protección del artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales tiene que velar por el cumplimiento de las previsiones de la Ley, especialmente en materia de riesgos psicosociales y ergonómicos.

Así pues, se entiende cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, en los términos que prevé el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la misma persona trabajadora, mientras esté vigente el Real decreto ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

En este sentido se recomienda seguir las indicaciones que se puedan dar desde los Servicios de Prevención de las empresas, las que se hayan podido fijar desde la negociación colectiva, así como las guías y recomendaciones que puedan existir en relación al sector de actividad y especificidades de la empresa.

Se recomienda, además, que las empresas elaboren *Guías de implementación del teletrabajo* o trabajo a distancia negociadas y que las garantías que se pacten vayan guiadas por los principios de voluntariedad, responsabilidad, compromiso, reversibilidad, no consolidación, mantenimiento de condiciones básicas, así como todos aquellos otros principios y valores de la organización que se consideren adecuados.

A continuación, se hace una propuesta de posibles contenidos para una Guía:

- En relación a las condiciones laborales y de empleo se tendría que hacer referencia a:
  - El establecimiento de la jornada y horario de cada persona trabajadora.
  - La concreción de las tareas encomendadas.
- En cuanto a la organización del trabajo y el ámbito de la vida privada:
  - Poner en marcha procedimientos y métodos de trabajo, así como la manera de reportar los resultados.
  - Establecer una franja horaria específica para la realización de videoconferencias y atención telefónica, teniendo en cuenta el derecho a la desconexión digital, conciliación y de intimidad de las personas trabajadoras.
- La salud y la seguridad:
  - Recordar las condiciones mínimas que tendría que reunir el espacio de trabajo.
  - Especialmente, prever riesgos relativos al uso intensivo de pantallas de visualización de datos.

Al respecto se puede consultar los recursos disponibles a:

[https://treball.gencat.cat/ca/ambits/seguretat\\_i\\_salut\\_laboral/riscos\\_i\\_condicions\\_treball/eines\\_avaluacio/teletreball/](https://treball.gencat.cat/ca/ambits/seguretat_i_salut_laboral/riscos_i_condicions_treball/eines_avaluacio/teletreball/)

- Los equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad
- Establecer las medidas necesarias para mantener la seguridad y protección de los equipos informáticos fuera de centro de trabajo y, consecuentemente, de los datos que puedan tener de acuerdo con la ley de protección de datos.
- La formación de las personas trabajadoras, en caso de que sea necesario, centrada en los equipos técnicos puestos a su disposición y en las características de esta forma de organización del trabajo y posibilidad de programar actividades de formación profesionalizadora en entorno virtual.

### **Otras medidas de flexibilidad interna**

Tal como se ha expuesto en el apartado preventivo, cuando la prestación del servicio sea imprescindible de forma presencial, hay que organizar el trabajo de manera 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, como por ejemplo regímenes de turnos o la fijación de horarios especiales.

Se tiene que informar de que la permanencia en los establecimientos comerciales cuya apertura esté permitida tendrá que ser la estrictamente necesaria para que los consumidores/ras puedan realizar la adquisición de alimentos y productos de primera necesidad, quedando suspendida la posibilidad de consumo de productos en los propios establecimientos. Además, hay que garantizar la distancia de seguridad recomendada.

Se propone que las empresas contemplen la posibilidad de flexibilización de los horarios de entrada y salida con el fin de evitar las horas punta del transporte público, con frecuencias considerablemente reducidas.

Se recomienda que la persona trabajadora esté provista del *Certificado auto responsable de desplazamiento en el marco del estado de alarma por la crisis sanitaria del COVID-19*, preferentemente sellado por la empresa, que se encuentra en la página del Departamento de Interior:

[https://interior.gencat.cat/ca/arees\\_dactuacio/proteccio\\_civil/consells\\_autoproteccio\\_e\\_mergencia/malalties-transmissibles-emergents-amb-potencial-alt-risc-/certificat-autoresponsable-de-desplacament-en-el-marc-de-lestat-dalarma-per-la-crisi-sanitaria-per-la-covid-19/](https://interior.gencat.cat/ca/arees_dactuacio/proteccio_civil/consells_autoproteccio_e_mergencia/malalties-transmissibles-emergents-amb-potencial-alt-risc-/certificat-autoresponsable-de-desplacament-en-el-marc-de-lestat-dalarma-per-la-crisi-sanitaria-per-la-covid-19/)

Se propone adoptar, preferentemente y temporalmente, medidas de flexibilidad interna negociadas entre la empresa y la representación legal o sindical de las personas trabajadoras con respecto a posibles modificaciones de la jornada según los procedimientos pactados y/o legales para modificarla, en función de causas objetivas que aconsejen la adaptación, en un contexto de equilibrio entre las necesidades empresariales y las necesidades de las personas trabajadoras y que posibiliten adaptar las necesidades particulares de la situación.

En caso de que haya razones justificadas, por ejemplo, y siempre teniendo en cuenta las premisas del acuerdo, la temporalidad y el equilibrio, se proponen medidas como estas:

- ajustes de la producción
- acordar bolsas horarias con el fin de flexibilizar y adaptar la situación a las necesidades productivas
- posibles adaptaciones del calendario laboral
- programación o reprogramación de actividades formativas o informativas.
- redistribución de la jornada laboral, de acuerdo con la regulación laboral y convencional
- establecimiento de sistemas de permisos que permitan ajustar la carga de trabajo
- establecimiento de reglas de compensación para el periodo de reorganización del tiempo de trabajo

A estos efectos se puede tomar en consideración el apartado correspondiente en esta materia de las [Recomendaciones para la negociación colectiva en materia de gestión del tiempo de las personas trabajadoras](#), y también el contenido del [Acuerdo interprofesional de Catalunya 2018-2020](#) y del [Acuerdo marco europeo sobre el teletrabajo](#).

Hay que tener en cuenta que, entre las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19, se ha producido el cierre de los centros educativos y centros de día, entre otros establecimientos públicos y privados. En consecuencia, se ha considerado imprescindible establecer medidas para que las personas trabajadoras puedan ausentarse del trabajo ante la necesidad de atender el cuidado de personas a su cargo, sin ver afectadas negativamente en el ámbito laboral.

La normativa dictada en estas circunstancias excepcionales, Real decreto ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, ha previsto que las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten obligaciones de cuidado respecto al cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y / o a su reducción.

Se definen las situaciones que justifican estos derechos:

- Cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de otra que por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19.
- Por decisiones adoptadas por las autoridades relacionadas con el COVID-19 que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensen cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos.
- Cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directa de cónyuge o familiar hasta segundo grado de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.

En estos casos, se establece el derecho alternativo a la adaptación de la jornada, frente a la ausencia, susceptible de generar menos efectos adversos tanto en la persona trabajadora como a la propia empresa.

Es un derecho individual de las personas trabajadoras con obligaciones de cuidado y se recomienda que se parta del principio del reparto corresponsable de las obligaciones de cuidado y evitar la perpetuación de roles en el ámbito familiar.

La petición tiene que ser justificada, razonable y proporcionada en relación con la situación de la empresa, particularmente en caso de que sean diversas las personas trabajadoras que acceden a la misma en la misma empresa y los conflictos que puedan generarse serán resueltos por la jurisdicción social.

Esta medida de la adaptación de la jornada, en línea con las propuestas anteriores puede consistir en cambios de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia, o en cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de manera razonable y proporcionada, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas previstas.

Su concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido, siempre que esté justificada, sea razonable y proporcionada, teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado que tiene que dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, y las necesidades de organización de la empresa. Empresa y persona trabajadora tendrán que hacer lo posible para llegar a un acuerdo.

El otro derecho que se configura es una "reducción de jornada especial", en el marco del artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, con todas las garantías de esta regulación, pero con especialidades que lo hacen más flexible.

La reducción de jornada especial se tiene que comunicar en la empresa con 24 horas de antelación, y podrá llegar al cien por cien de la jornada si resultara necesario, sin que eso implique cambio de naturaleza a efectos de aplicación de los derechos y garantías que establece el ordenamiento por la situación prevista en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de reducciones de jornada que lleguen al 100% el derecho de la persona trabajadora tendrá que estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa.

Además, si la persona trabajadora ya disfrutaba de una adaptación de la jornada por conciliación, o de reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, o de alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral, incluidos los que establece el mismo artículo 37, podrá renunciar temporalmente o modificarla.

Aun así, si no hay opción a ninguna otra medida alternativa y sea necesario suspender el contrato de trabajo, habrá que valorar la vía más adecuada al caso concreto de entre las que prevén los artículos 45 y 47 del Estatuto de los trabajadores.

### **III. Consideraciones sobre la determinación o no de contingencia ante la exposición de una persona trabajadora a un agente biológico que le comporta un periodo de aislamiento preventivo.**

El Real decreto ley 6/2020, de 10 de marzo, por el cual se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública, prevé medidas con la finalidad de evitar la propagación de la enfermedad del COVID-19 y mantener la protección social de los trabajadores y trabajadoras por cuenta propio o ajeno.

En su artículo quinto se incluye la previsión que los periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras tendrán la consideración, con carácter excepcional, de situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social, a menos que se pruebe que el contagio de la enfermedad se ha contraído como causa exclusiva en la realización del trabajo en los términos que señala el artículo 156 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en este caso será calificada como accidente de trabajo.

Para aquellos periodos de aislamiento o contagio que se hayan producido con anterioridad a la entrada en vigor del Real decreto ley mencionado, lo que se dispone en su artículo quinto se aplicará retroactivamente a la fecha en la cual se haya acordado el aislamiento o diagnosticado el contagio.

Ante la obligación de confinamiento o aislamiento, el teletrabajo puede ser una alternativa, de acuerdo con la normativa laboral, a la incapacidad temporal y la suspensión del contrato de trabajo. En concreto, en aquellos casos en que no hay una patología incompatible con el trabajo, o bien, cuando el aislamiento no es incompatible con la posibilidad efectiva de realizar este por otros medios no presenciales. En aquellos casos en que se opte por esta medida hay que acordar la forma y condiciones de prestación de este tipo de trabajo descritas anteriormente.

### **IV. MOVILIDAD DE PERSONAL VINCULADO AL SECTOR ESENCIAL DE SERVICIOS DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS**

La pandemia del COVID-19 está suponiendo una crisis sanitaria a nivel global que se ha transmitido a la economía y la sociedad a una velocidad inesperada y que ha afectado de manera directa tanto a la actividad productiva como al bienestar de las personas y, muy especialmente, a los colectivos más vulnerables.

Con el fin de evitar escenarios de contagios generalizados se han establecido medidas de contención extraordinarias como la orden de cierre de varios establecimientos



como los centros de día y la suspensión de determinados servicios esenciales de atención a las personas.

La interrupción temporal de estas actividades ha comportado la consiguiente necesidad de atender el cuidado de estas personas y reforzar los servicios de proximidad de carácter domiciliario para garantizar los cuidados, el apoyo, la seguridad y la alimentación, especialmente los dirigidos a personas mayores, con discapacidad o en situación de dependencia, considerando, además, el mayor riesgo que asumen a estas personas en caso de contagio.

En este contexto, marcado por la excepcionalidad de la situación, es recomendable adoptar soluciones transitorias que permitan hacer frente a la necesidad de prestar servicios esenciales a las personas con algún tipo de dependencia.

Así pues, se propone facilitar y flexibilizar la movilidad de personal que tenga suspendida temporalmente su actividad para atender estas situaciones de emergencia social y siempre atendiendo a criterios de proporcionalidad en su aplicación. Esta movilidad tendrá que ser siempre comunicada a la representación legal de las personas trabajadoras (RLT) y se recomienda que sea consensuada en todos los casos.

Se tendrán que valorar las circunstancias personales y de salud de las personas trabajadoras susceptibles de movilidad.

Esta movilidad de personal vinculada a servicios esenciales de atención a las personas tendrá que tener en cuenta cuestiones como las titulaciones académicas o profesionales que capacitan para la prestación del servicio y considerar la posición en que queda la persona trabajadora en las nuevas funciones desde el punto de profesional, es decir, hará falta poner en relación sus aptitudes, conocimientos y formación con el contenido de las nuevas tareas asignadas. Además se tendrá en cuenta la posible repercusión de la medida en los ámbitos de la conciliación laboral y personal.

Se establecerá que las modificaciones, además, no se prolongarán más allá de la situación originada por la emergencia sanitaria por el COVID-19.

Se tendrá que negociar la prestación de refuerzo y apoyo en cuanto a jornadas, horarios y lugares donde habrá que prestar el servicio esencial.

Se garantizará que las personas afectadas por la movilidad que tiene por causa esta emergencia sanitaria, reciben la necesaria información y formación en prevención de riesgos laborales y todas las medidas preventivas requeridas para prestar el servicio en el cual queden afectos.

En cualquier caso, las divergencias que puedan surgir en los casos en que se adopten las medidas recogidas en este apartado serán resueltas con la mediación del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, previa comunicación al Consejo de Relaciones Laborales.

## V. FUENTES DE INFORMACIÓN PARA LAS EMPRESAS Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Dado que el conocimiento sobre el mecanismo de transmisión, el número de personas infectadas, la gravedad y otras características del coronavirus SARS-CoV-2 y la consiguiente enfermedad COVID-19 están en progreso continuo, hay que estar bien informados.

La situación epidemiológica derivada del coronavirus SARS-CoV-2 obliga a estar permanentemente sujetos a las revisiones que se acuerden por las autoridades competentes, especialmente por las sanitarias.

En consecuencia, es necesario estar pendientes de las instrucciones que las autoridades competentes puedan emitir por diferentes canales de información, en consonancia con las competencias que éstas tienen en el control y el seguimiento de la enfermedad en Cataluña.

Los canales de información son los siguientes:

### Departamento de Salud

- <https://canalsalut.gencat.cat/ca/salut-a-z/c/coronavirus-2019-ncov/ciudadania/>
- [Preguntas y respuestas sobre el nuevo coronavirus 2019-nCoV](#)
- [Directrices Salud reincorporación trabajo](#)
- [Las pruebas de detección de la COVID-19](#)
- [Preguntas y respuestas sobre las pruebas de detección de la COVID-19](#)

Información para profesionales o colectivos específicos:

- <https://canalsalut.gencat.cat/ca/salut-a-z/c/coronavirus-2019-ncov/material-professionals/>
- [Procedimiento de actuación frente de casos de infección por el nuevo coronavirus SARS-CoV-2](#)

## Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias

- [Coronavirus SARS-CoV-2. Web del Institut Català de Seguretat i Salut Laboral](#)
- [https://treball.gencat.cat/ca/ambits/seguretat\\_i\\_salut\\_laboral/riscos\\_i\\_condicions\\_tr\\_eball/mesures\\_per\\_risc/risc-biologic/](https://treball.gencat.cat/ca/ambits/seguretat_i_salut_laboral/riscos_i_condicions_tr_eball/mesures_per_risc/risc-biologic/)
- [Por qué es importante lavarse las manos](#)
- [Cómo lavarse las manos](#)
- [Resolución TSF/759/2020, de 22 de marzo, por la cual se concretan las medidas de distancia entre trabajadores y trabajadoras y con las personas usuarias con las cuales interactúan en los centros de trabajo.](#)

## Departamento de Interior

- [PLAN DE ACTUACIÓN DEL PROCICAT PARA emergencias asociadas a enfermedades transmisibles emergentes con potencial alto riesgo](#)
- [Preguntas sobre restricciones de actividades](#)

Barcelona, 18 de mayo de 2020