



**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 9/3/2020, de acuerdo con la información  
disponible en esta fecha**

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

## Introducción

Los coronavirus son virus que generalmente causan enfermedades benignas en las personas. El coronavirus SARS-CoV-2 es un nuevo tipo de coronavirus que puede afectar 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 respirar 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 puede transmitir entre humanos por vía respiratoria por un contacto estrecho con una persona infectada, a una distancia inferior a un metro.

En este contexto, el Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias y CCOO, UGT, Foment y Pimec, en el marco del Consejo de Relaciones Laborales, consideran necesario:

- Proveer de información laboral a las empresas y las personas trabajadoras.
- Recomendar las medidas de prevención de riesgos laborales que hay que adoptar, centradas en las actuaciones ambientales, organizativas e individuales sobre los trabajadores y las trabajadoras, con el objetivo de minimizar el riesgo.
- Proponer las actuaciones posibles en el ámbito de las relaciones laborales que se han consensuado para que Catalunya tenga una propuesta unificada de medidas y acciones que permita llevar a cabo una mejor actuación coordinada en las empresas.
- 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.

### I. 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. En consecuencia, es necesario estar pendientes de las instrucciones que las autoridades sanitarias puedan emitir por diferentes canales de información, en

consonancia con las competencias que estas tienen en el control y el seguimiento de la enfermedad en Cataluña.

Los canales de información son los siguientes:

### **Departamento de Salud**

- [Procedimiento de actuación frente a casos de infección por el nuevo coronavirus SARS-CoV-2](#)
- [Preguntas y respuestas sobre el nuevo coronavirus 2019-nCoV](#)
- [COVID-19: Información actualizada](#)

### **Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias**

- [https://treball.gencat.cat/ca/ambits/seguretat\\_i\\_salut\\_laboral/riscos\\_i\\_condicions\\_treball/mesures\\_per\\_risc/risc-biologic/](https://treball.gencat.cat/ca/ambits/seguretat_i_salut_laboral/riscos_i_condicions_treball/mesures_per_risc/risc-biologic/)
- [Por qué es importante lavarse las manos](#)
- [Lavarse las manos](#)

### **Departamento de Interior**

- [https://interior.gencat.cat/ca/arees\\_dactuacio/proteccio\\_civil/plans\\_de\\_proteccio\\_civil/plans\\_de\\_proteccio\\_civil\\_a\\_catalunya/plans-territorials/procicat-pla-dactuacio-per-pandemies/](https://interior.gencat.cat/ca/arees_dactuacio/proteccio_civil/plans_de_proteccio_civil/plans_de_proteccio_civil_a_catalunya/plans-territorials/procicat-pla-dactuacio-per-pandemies/)

## **II. Recomendaciones de medidas preventivas y organizativas**

### **En las empresas**

En cumplimiento de los deberes en materia preventiva, la empresa tiene que emprender las actuaciones que haga falta. Los instrumentos más adecuados para prever las medidas preventivas son la evaluación de riesgos laborales y la planificación preventiva, que habrá que actualizar con los criterios establecidos en este documento, para la concreción, en cada centro de trabajo, de las medidas que hay que tomar en función del sector y de los puestos de trabajo. Los servicios de prevención deben 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 se consultaran o acordaran, en su caso, 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 deberán ser canalizados hacia los órganos de participación y representación legales.

Además, en la revisión de la evaluación de riesgos debe preverse las medidas concretas para personas trabajadoras especialmente sensibles y personas de especial riesgo por sus condiciones biológicas o personales conocidas.

### Medidas ambientales

- Limpiad a menudo las superficies con los productos habituales. Elimina, en la medida en que sea posible, los objetos que sean difíciles de limpiar.
- Facilitad los medios para el lavado frecuente de las manos con agua y jabón.
- Proporcionad, a todas las ubicaciones de la empresa, los suministros suficientes y asequibles para la higiene personal (por ejemplo, productos para la higiene de las manos, toallitas o pañuelos de papel de un solo uso para secarse las manos y recipientes, preferentemente con tapa y pedal, para tirarlos).
- Se recomienda disponer de un número suficiente de dispensadores con soluciones hidroalcohólicas, en función de las características de los espacios y de su uso, y hay que garantizar el re-llenado.
- Ventilad adecuadamente los espacios y los puestos de trabajo, si es posible, de manera natural (abriendo las ventanas), de acuerdo con la normativa establecida:
  - [Real decreto 486/1997, de 14 de abril, por el cual se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud a los puestos de trabajo.](#)
  - [Real decreto 1027/2007, de 20 de julio, por el cual se aprueba el Reglamento de instalaciones térmicas en los edificios \(RITE\).](#)

### Medidas organizativas generales

Promoved medidas para la higiene respiratoria y la tos, así como el lavado frecuente de las manos. Entre otras medidas, es necesario taparse la boca y la nariz con pañuelos de un solo uso o con la cara interna del codo en el momento de toser o estornudar y lavarse las manos enseguida.

Informad a las personas trabajadoras y estableced mecanismos de comunicación permanente:

- Basad vuestras actuaciones en información contrastada.
- Desarrollad y distribuid material informativo, además de las estrategias de respuesta y protección personal.
- Aseguraos de que las comunicaciones llegan de una manera comprensible a todos los trabajadores y trabajadoras.
- Desarrollad los medios para la comunicación (por ejemplo, líneas de acceso directo, webs especializadas, sistemas de mensajería instantánea o canales de distribución) de las acciones que hay que llevar a cabo entre las personas trabajadoras y la cadena de relaciones y suministros de la empresa.

- Estableced la coordinación comunicativa necesaria con las empresas externas contratadas y afectadas por actividades relacionadas con vuestras actuaciones (por ejemplo, la limpieza, el mantenimiento, la seguridad, etc.).

Valorad el aplazamiento de los viajes laborales y seguid las recomendaciones de las autoridades sanitarias que encontraréis en

[http://canalsalut.gencat.cat/web/.content/\\_A-Z/C/coronavirus-2019-ncov/material-divulgatiu/comunicat-exteriors-recomanacions-transit-internacional-persones.pdf](http://canalsalut.gencat.cat/web/.content/_A-Z/C/coronavirus-2019-ncov/material-divulgatiu/comunicat-exteriors-recomanacions-transit-internacional-persones.pdf).

Se recomienda vehicular medidas de flexibilidad para el personal, como el teletrabajo, en los casos en que sea posible, o pactos específicos según la casuística productiva de la empresa acordados con la representación unitaria o sindical de las personas trabajadoras.

En caso de que se tengan que aplicar medidas organizativas de prevención de contagio, tened en cuenta la prevención del estigma y la confidencialidad.

Hay que recordar la necesaria confidencialidad de los datos médicos y diagnósticos; la confirmación de un caso de coronavirus negativo mediante un informe médico no permite, en ningún caso, hacer públicos otros datos médicos.

En cualquier caso, las empresas tienen que dar por escrito a todas las personas trabajadoras las instrucciones relativas a las medidas individuales o colectivas que se adopten.

## A las personas trabajadoras

### Medidas individuales

- Los trabajadores y trabajadoras que presenten síntomas compatibles con la infección por el coronavirus SARS-CoV-2 (fiebre, dificultad respirar o tos, o los que determinen las autoridades sanitarias) deben llamar al 061 y seguir las indicaciones de la autoridad sanitaria.
- Es necesario taparse la boca y la nariz con pañuelos de un solo uso o con la cara interna del codo en el momento de toser o estornudar y lavarse las manos enseguida.
- Es esencial reforzar las medidas de higiene habituales, lavarse a menudo las manos con jabón o desinfectarlas con soluciones hidroalcohólicas, especialmente después del contacto directo con personas.
- Se recomienda evitar el contacto estrecho y mantener distancia social con personas que muestren signos de afección respiratoria, como tos o estornudos.
- Con respecto al uso de mascarillas:

- Sólo se recomienda el uso de la mascarilla de protección individual, o del equipo individual auto-filtrante, en los casos en que se haya prescrito (para el sector de actividad o por una exposición directa).
- Tan sólo se recomienda que lleven una mascarilla quirúrgica, es decir, las que evitan el contagio sobre el entorno, las personas enfermas o sospechosas de tener la enfermedad.
- No se recomienda el uso de la mascarilla al resto de trabajadores y trabajadoras que no lo tengan prescrito.

### **Medidas especiales para trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en entornos de asistencia medicosanitaria, sociosanitarias y residenciales**

Las personas que prestan servicios de atención en entornos de asistencia medicosanitaria, sociosanitaria y residencial (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 medicosanitaria, sociosanitaria y residencial corresponde a toda actividad que implica que la persona tenga que llevar a cabo una intervención directa o indirecta a un paciente que ha sido diagnosticado de infección por coronavirus SARS-CoV-2 o que es sospechoso de serlo y, en este sentido, incluye tanto al personal sanitario como al personal no sanitario (de atención, personal de limpieza, mantenimiento, etc.).

Por lo tanto, las empresas que prestan servicios en estos ámbitos de actividad deben 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):

- [http://salutpublica.gencat.cat/web/.content/minisite/aspcat/vigilancia\\_salut\\_publica/alertes\\_salut\\_publica/Nou-coronavirus-2019-nCoV/Procediment-actuacio-nCoV.pdf](http://salutpublica.gencat.cat/web/.content/minisite/aspcat/vigilancia_salut_publica/alertes_salut_publica/Nou-coronavirus-2019-nCoV/Procediment-actuacio-nCoV.pdf)

En el caso del personal sanitario se recomienda que los equipos de protección individual respiratoria sean mascarillas auto-filtrantes de muy alta protección, tal como se describe en los documentos siguientes:

- [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.

En los procedimientos que generan aerosoles, debe reducirse al mínimo el número de personas presentes en la habitación y es necesario que todas l:

- Mascarilla de alta eficacia, preferiblemente de tipo FFP3 (en caso de que no haya, tipo FFP2).
- Protección ocular ajustada de montura integral o protector facial completo.
- Guantes.
- Batas 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).

### III. 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)

En caso de que la situación preventiva lo requiera, se recomienda priorizar el uso intensivo de las TIC a 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 medios 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.

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

De acuerdo con el apartado genérico anterior es recomendable preferentemente, cuando la situación preventiva lo requiera, 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.

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, debe pactarse o negociarse su viabilidad con carácter temporal, además de la forma de prestación de este trabajo

y el abastecimiento de los medios necesarios para llevarlo a cabo. En cualquier caso, la empresa debe velar por el cumplimiento de las previsiones de la Ley, especialmente en materia de riesgos psicosociales y ergonomía.

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 Cataluña 2018-2020](#) y del [Acuerdo marco europeo sobre el teletrabajo](#).

- [https://treball.gencat.cat/web/.content/13\\_-\\_consell\\_relacions\\_laborals/documents/04\\_-\\_recursos/publicacions/arxiu/recomanacionsnctemps.pdf](https://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/arxiu/recomanacionsnctemps.pdf)
- <https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/7702/1693384.pdf>
- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10131&from=ES>

### Otras medidas

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 permitan 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:

- 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 Cataluña 2018-2020](#) y del [Acuerdo marco europeo sobre el teletrabajo](#).



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.

#### **IV. 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**

Según el criterio 2/2020 del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (MISSM), emitido el 26 de febrero de 2020, a raíz de la exposición al coronavirus SARS-CoV-2, cualquier persona que esté en un periodo de aislamiento preventivo ante el virus mencionado se considera que está en una situación de incapacidad temporal por contingencia común.

Así pues, ante la exposición de una persona trabajadora a un agente biológico (al cual se reconoce la posibilidad de causar una enfermedad infecciosa) que le requiere hacer un aislamiento preventivo, tanto si está clínicamente enferma como si no lo está, el servicio sanitario correspondiente la puede considerar como una situación de incapacidad temporal.

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 éste 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.

Si ha habido un riesgo de exposición al contagio en un ámbito laboral, se considera pertinente valorar si se trata o no de una incapacidad temporal por contingencia profesional, en función de la evaluación del riesgo del puesto de trabajo, además de la información obtenida de la investigación que se lleve a cabo.

Barcelona, 9 de marzo de 2020