



Preguntas y respuestas generales sobre la Covid-19



1. ¿Qué es el coronavirus?

Los coronavirus son una amplia familia de virus que pueden causar infección en los seres humanos y en una variedad de animales, incluidas aves y mamíferos como camellos, gatos y murciélagos. Se trata de una enfermedad zoonótica, que a veces puede transmitirse de los animales a las personas.

El nuevo coronavirus SARS-CoV-2 es un nuevo tipo de coronavirus que afecta a los humanos y se transmite de persona a persona. Aún hay muchas cuestiones que se desconocen con relación al virus y a la enfermedad que produce: la Covid-19. Su nombre es un acrónimo de coronavirus disease 2019 ('enfermedad del coronavirus'). Según se avanza en el conocimiento, se van actualizando las recomendaciones.

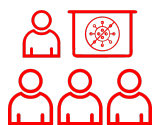
2. ¿Cuáles son los síntomas de la Covid-19?

Los síntomas más comunes incluyen fiebre, tos y sensación de falta de aire. En algunos casos también puede haber disminución del olfato y del gusto, escalofríos, dolor de garganta, dolor de cabeza, debilidad general, diarrea o vómitos. La mayoría de los casos son leves. También hay casos que no presentan síntomas (asintomáticos). En casos más graves, la infección puede causar neumonía, dificultad importante para respirar, fallo renal e incluso la muerte. Los casos más graves generalmente se dan en personas de edad avanzada o que sufren alguna enfermedad crónica, como enfermedades de corazón, de pulmón o inmunodeficiencias.

3. ¿Cómo puede transmitirse?

Se transmite por contacto directo con las secreciones o gotitas respiratorias que se emiten al hablar o con la tos o el estornudo de una persona enferma. Su contagiosidad depende de la cantidad de virus en las vías respiratorias. Estas gotas infectan a otra persona a través de la nariz, los ojos o directamente la boca. También pueden infectarse al tocarse la nariz, los ojos o la boca con las manos que han tocado superficies contaminadas por estas gotas. Parece poco probable la transmisión por el aire en distancias de más de 2 metros. La evidencia actual sobre la enfermedad Covid-19 muestra que hay transmisión de la infección a partir de casos asintomáticos o de casos en fase presintomática.

Preguntas y respuestas sobre las medidas preventivas



1. ¿Qué recomendaciones individuales de carácter general se dan?

Las medidas genéricas de protección individual frente a enfermedades respiratorias incluyen:

- La higiene de manos frecuente (lavado con agua y jabón o soluciones alcohólicas).
- Al toser o estornudar, cubrirse la boca y la nariz con el codo flexionado.
- Utilizar pañuelos de un solo uso, tirarlos tras su uso y lavarse las manos inmediatamente después.
- Evitar tocarse los ojos, la nariz y la boca, ya que las manos facilitan la transmisión.
- Mantener una distancia física de seguridad de como mínimo 1,5 m respecto de otras personas. Esta distancia de seguridad puede cambiar durante la evolución de la pandemia, según el criterio de la autoridad competente, ya sea sanitaria o laboral.
- Tener precaución con las superficies que más se tocan y limpiarlas con regularidad.
- Uso de la mascarilla.

Los trabajadores y trabajadoras deben seguir estas recomendaciones higiénicas fuera y dentro de la empresa, por eso la empresa ha de garantizar que se puedan llevar a cabo estas recomendaciones en el puesto de trabajo poniendo a disposición de los trabajadores y trabajadoras a su cargo el material de higiene necesario, como por ejemplo jabón, soluciones alcohólicas, mascarillas del tipo que sea necesario según la evaluación del riesgo, etc., y de todas aquellas medidas preventivas que recomiende la evaluación de riesgos de la empresa.



2. ¿Qué medidas de gestión de la prevención se deben emprender en la empresa para evitar la Covid-19?

Las empresas deben emprender las actuaciones que sean necesarias con el asesoramiento de los servicios de prevención para diseñar y ejecutar las medidas necesarias para proteger la salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras a su cargo.

La organización preventiva deberá 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 es necesario, 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 ante la Covid-19 con la participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Sobre la base de la modificación de la evaluación de riesgos por parte del servicio de prevención, en el plan de contingencias deben detallarse las medidas razonables y exigidas por las autoridades sanitarias para impedir el riesgo de contagio del coronavirus SARS-Cov2. Esta actividad preventiva debe ser previa a la vuelta a la actividad.

En el proceso de confección de la adaptación de la evaluación de riesgos y en los protocolos de seguridad y salud resultantes, deben ser consultados los delegados y delegadas de prevención o las personas representantes de los trabajadores e irse adaptando a la evolución de la pandemia y a las medidas propuestas o impuestas por normativa por las autoridades sanitarias y/o laborales.

3. ¿Qué medidas preventivas técnicas y organizativas se han de implementar en la empresa para evitar la Covid-19?

Las medidas preventivas obligatorias en la empresa se recogen en el artículo 7 del RDL 21/2020 de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la Covid-19:

- Adoptar medidas de ventilación, limpieza y desinfección adecuadas a las características e intensidad de uso de los centros de trabajo, de acuerdo con los protocolos que se establezcan en cada caso.
- Poner a disposición de los trabajadores y trabajadoras agua y jabón, o geles hidroalcohólicos o desinfectantes con actividad viricida, autorizados y registrados por el Ministerio de Sanidad para la limpieza de manos.
- Adaptar las condiciones de trabajo, incluida la ordenación de los puestos de trabajo y la organización de los turnos, así como el uso de los lugares comunes de forma que se garantice el mantenimiento de una distancia de seguridad interpersonal mínima de 1,5 metros entre los trabajadores/as. Cuando esto no sea posible, se les deberá proporcionar equipos de protección adecuados al nivel de riesgo.
- Adoptar medidas para evitar la coincidencia masiva de personas, tanto trabajadores como clientes o usuarios, en los centros de trabajo durante las franjas horarias de previsible mayor afluencia.
- Adoptar medidas para la reincorporación progresiva de forma presencial a los puestos de trabajo y la potenciación del uso del teletrabajo cuando por la naturaleza de la actividad laboral sea posible.

Sin perjuicio de cumplir con la normativa de prevención de riesgos laborales y del resto de la normativa laboral que sea aplicable.

El incumplimiento de esta norma será calificado de infracción grave y puede comportar sanciones de hasta 6.000 euros.

Las medidas preventivas, en todo caso, deben ser específicas para cada empresa basándose en su evaluación del riesgo que determina los riesgos existentes según su actividad y ya establece las medidas preventivas para evitar dichos riesgos. Estas van dirigidas principalmente a facilitar el cumplimiento de las medidas individuales en la empresa (instalaciones interiores y exteriores, puestos de trabajo, desplazamientos...) en cuanto a distanciación social y medidas de higiene, como por ejemplo:



Medidas organizativas:

- Reducir tiempo de permanencia a la empresa,
- reducir número de trabajadores de forma simultánea,
- hacer grupos estables de trabajo para evitar el contagio masivo,
- flexibilizar horarios y turnos, colocar barreras físicas y elementos de separación (p. ex: mamparas de metacrilato) en aquellos lugares donde no se pueda garantizar la distancia de seguridad,
- establecer zonas de entrada y salida,
- hacer uso de las escaleras en lugar del ascensor,
- evitar sistemas de fichaje dactilar,
- limitar el uso simultáneo del comedor para mantener 1,5 m de separación,
- evitar o minimizar las visitas externas,
- evitar reuniones presenciales, promoviendo la realización de videoconferencias y videollamadas, etc.

Medidas de higiene de los puestos de trabajo:

- Aumentar la frecuencia de limpieza y desinfección de los puestos de trabajo, herramientas y máquinas con desinfectante como por ejemplo agua y lejía,
- dejar las puertas abiertas para no tenerlas que tocar y facilitar los accesos,
- establecer lugares separados para guardar la ropa de trabajo y de calle.

Podéis encontrar más medidas preventivas en el documento elaborado por el Consell de Relacions Laborals de Catalunya [«Recomanacions per a empreses i persones treballadores sobre actuacions vinculades a les situacions que es puguin produir per l'efecte del coronavirus SARS-CoV-2»](#).

Desde el 9 de julio, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social está habilitada para vigilar, requerir y extender actas de infracción si no se cumplen medidas en los centros de trabajo para prevenir el contagio por Covid. Afecta también a los técnicos habilitados por la Generalitat de Cataluña. Esta medida se recoge en el Real decreto ley 26/2020 de 7 de julio, en la disposición adicional doceava que modifica el Real decreto ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la Covid-19.

4. Uso de mascarilla

El uso de mascarilla es obligatorio de forma genérica para todas las personas a partir de 6 años en la vía pública, en lugares al aire libre y en cualquier espacio cerrado de uso público o que se encuentre abierto al público y en el transporte público. Esta obligación se establece con independencia del mantenimiento de la distancia de seguridad y a raíz de la publicación de la [Resolució SLT/1648/2020, per la qual s'estableixen noves mesures en l'ús de la mascareta per a la contenció del brot epidèmic de la pandèmia de Covid-19](#).

Para estos casos, se permite el uso de cualquier tipo de mascarilla, preferentemente higiénica o quirúrgica, que cubra la nariz y la boca.

Excepciones:

- a) Personas que presenten algún tipo de enfermedad o dificultad respiratoria que se pueda ver agravada por el uso de mascarilla.
- b) Personas a quienes el uso de mascarilla resulte contraindicado por motivos de salud debidamente justificados, o porque su situación de discapacidad o dependencia presente alteraciones de conducta que hagan inviable su utilización.
- c) Desarrollo de actividades en las que, por su propia naturaleza, resulte incompatible el uso de la mascarilla, como la práctica del ejercicio individual al aire libre, comer o beber en un bar o restaurante, nadar, etc.
- d) Causa de fuerza mayor o situación de necesidad.

En todo caso, el uso de mascarillas en la comunidad se debe considerar como una medida complementaria de barrera, y no puede sustituir nunca las medidas preventivas de distanciació física, higiene de manos y evitar tocarse la cara, la nariz, los ojos y la boca, y otras medidas de higiene personal.



4.1. Tipos de mascarillas

Las mascarillas autofiltrantes se dividen en tres categorías en función de su capacidad de filtración. Se usan por personas trabajadoras en contacto o posible contacto con personas infectadas por Covid-19.

- Las FFP1 ofrecen una eficacia de filtración mínima del 78%. Sirven para limitar la propagación si quien la lleva está contagiado, pero presentan una menor eficacia para proteger a quien las utiliza.
- Las FFP2 tienen una eficacia de filtración mínima del 92% y ofrecen protección ante agentes infecciosos. Dependiendo de si cuentan con válvula de exhalación o no, servirán para limitar la propagación del contagio.
- Las FFP3 ofrecen una eficacia de filtración mínima del 98%, y se usan en tareas con riesgo de exposición a aerosoles. Un ejemplo es su uso para determinados procedimientos que lleva a cabo, por ejemplo, el personal sanitario en las UCI, como las extubaciones, intubaciones, broncoscopias, etc.

Es importante prestar atención al etiquetado de cada mascarilla autofiltrante que, además de indicarnos el tipo, nos marcará si se puede reutilizar o no (R o NR). En caso de ser reutilizable, se debe limpiar después de cada uso y almacenar siguiendo las instrucciones del fabricante.

- Mascarillas quirúrgicas: pensadas para mantener la asepsia, es decir, para retener las gotículas de saliva que contienen el virus si una persona está infectada, y que emite al hablar, toser o estornudar. Estas mascarillas no son un equipo de protección individual (EPI), sino un producto sanitario de un solo uso que protege la transmisión «de dentro hacia fuera».
- Mascarillas higiénicas: no se consideran producto sanitario (PS) ni un equipo de protección individual (EPI), pero pueden ser útiles para su uso a nivel comunitario. Hay especificaciones técnicas para la fabricación de mascarillas higiénicas. Pueden ser reutilizables (especificación técnica UNE 0065: 20202) o no reutilizables (especificaciones técnicas UNE 0064-1: 20203 i UNE 0064-2: 20204). Si son reutilizables, el fabricante debe indicar el número máximo de lavados que admite sin que pierdan eficacia.

Actualmente se pueden encontrar y hacer uso de muchas mascarillas o equipos de protección individual que no disponen de marcado CE, sino que llevan otras certificaciones como por ejemplo N95, R95, KN95, etc., tal y como determina la [Resolución de 23 de abril de 2020, de la Secretaria General d'Indústria i de la Petita i Mitjana Empresa](#), en lo referente a los equipos de protección individual en el contexto de la crisis sanitaria ocasionada por la Covid-19.

También os puede ser de interés esta nota informativa de aviso sobre con mascarillas ilegales publicada por el Departament de Salut, donde podéis encontrar imágenes de la mascarilla afectada y/o del envase en que se comercializa, para facilitar su identificación.

<https://www.comil.cat/wp-content/uploads/2020049-actualitzacio-mascaretos-il-c2-b7legals.pdf>

4.2. Instrucciones para el uso correcto de la mascarilla

- Limpiarse las manos antes de colocarnos la mascarilla.
- Debe cubrir boca, nariz y barbilla.
- Evita tocar la mascarilla con las manos cuando la uses.
- Tírala cuando esté húmeda y no reutilices mascarillas que no sean reutilizables porque pierden su eficacia.
- Para sacártela, hazlo por la parte de atrás, sin tocar la parte frontal, deséchala a un cubo cerrado y límpiase las manos.

4.3. Uso de la mascarilla en las empresas

El servicio de prevención será quien determine la necesidad de llevar mascarilla en el puesto de trabajo y su responsable establecerá qué tipo de mascarilla se deberá llevar, según la evaluación de riesgos.

En general, y como aclaración a la mencionada Resolución SLT/1648/2020, el [Departament de Salut ha redactado un documento de FAOS \(preguntas más frecuentes\) relativas al uso de mascarillas en los puestos de trabajo](#) que establece que:

«Es preciso que las empresas garanticen todas las medidas de protección para las personas trabajadoras. En empresas no abiertas al público, una vez la persona trabajadora esté en su puesto de trabajo (sentada y/o haciendo



una tarea que no comporte movilidad) y con todas las medidas necesarias, puede prescindir de la mascarilla a pesar de que continúa siendo recomendable. En cambio, será obligatoria para todos los desplazamientos que se hagan en el interior del centro de trabajo (entradas, salidas, lavabo...). También se podrá prescindir de la mascarilla en aquellos trabajos que impliquen un gran esfuerzo físico, independientemente de si se llevan a cabo en el interior o en el exterior (por ejemplo, en trabajos vinculados a la construcción) y siempre que se pueda garantizar su seguridad y salud.»

A pesar de todo, recordad que la empresa tiene potestad de ordenar las medidas de prevención que crea convenientes con criterios técnicos para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras a su cargo, como por ejemplo el uso obligatorio de mascarillas en sus instalaciones. Y que el coste de estas medidas en ninguna circunstancia puede recaer en las personas trabajadoras.

5. ¿Cómo ha de informar la empresa a los trabajadores y trabajadoras sobre esta materia?

Es necesario que la empresa:

- Establezca mecanismos de comunicación permanente y base las actuaciones en información contrastada de acuerdo con las recomendaciones de las autoridades competentes.
- Haga llegar las comunicaciones de forma comprensible a todos los trabajadores y trabajadoras mitjançant tots els canals disponibles.
- Desarrolle 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 trabajadores y trabajadoras y la cadena de relaciones y suministros de la empresa.

6. Actuaciones en la empresa

6.1. ¿Puede la empresa medir la temperatura de las personas trabajadoras?

Tanto la Ley de prevención de riesgos laborales como la Ley de protección de datos, prevén que en la actual situación de pandemia se puede hacer este tipo de prueba para controlar el virus y garantizar la seguridad y la salud en el trabajo. Se recomienda hacer las pruebas con una serie de requisitos:

- La toma de la temperatura ha de estar incluida dentro del plan de contingencia o protocolo de seguridad y salud contra el coronavirus SARS-CoV-2 con el resto de medidas preventivas recogidas por el servicio de prevención. Hay un porcentaje de personas contagiadas asintomáticas que no presentan fiebre. Por este motivo hay que aplicar todas las medidas de prevención.
- Se debe garantizar la confidencialidad de los datos de salud de las personas trabajadoras, por ello se debe procurar hacer las pruebas dentro de las instalaciones de la propia empresa (no a la vía pública) y evitar los lugares con mucha concurrencia. Las medidas de espaciamiento en los accesos y de entradas por turnos en el centro de trabajo pueden ayudar a limitar el número de personas que pasen por el control de temperatura a una determinada hora.
- El límite de temperatura lo debe establecer el personal sanitario del Servicio de prevención de la empresa. Se considera febrícula hasta 37,5 °C y fiebre a partir de 38 °C, pero se deben tener en consideración varios factores, como el sistema de toma elegido, la zona de toma de la temperatura corporal, temperatura exterior, patologías previas del trabajador o trabajadora que puedan alterar la temperatura corporal, etc.
- Utilización de medios de medición homologados que no provoquen contacto directo con las personas, como por ejemplo termómetro por infrarrojos, cámara termográfica, etc.
- Establecer, en el protocolo de actuación, cómo actuar si una persona supera los niveles máximos de temperatura establecidos. Se recomienda proceder según las recomendaciones hechas en «¿Qué hay que hacer si se detecta un caso en la empresa?»
- No utilizar los datos de las temperaturas para otra finalidad. La Agencia Española de Protección de Datos ha emitido un comunicado sobre la toma de temperatura por parte de comercios, centros de trabajo y otros establecimientos, accesible en

<https://www.aepd.es/es/prensa-y-comunicacion/notas-de-prensa/comunicado-aepd-temperatura-establecimientos>

6.2. ¿Puede la empresa hacerme pruebas de detección de la Covid-19?

Los servicios de prevención que realizan actividades sanitarias han de colaborar con las autoridades sanitarias en la detección temprana de todos los casos compatibles con la Covid-19 para controlar la transmisión, y para ello pueden hacer las pruebas diagnósticas que crean oportunas.



Actualmente disponemos de los siguientes tipos de pruebas:

- Prueba PCR: Actualmente es la prueba de referencia para diagnosticar la Covid-19. Es una técnica de diagnóstico para detectar si hay Coronavirus SARS-CoV-2 en un paciente; en concreto, detecta el ARN del virus. Es la prueba prioritaria más fiable y con más sensibilidad. Se toma una muestra de la mucosidad de la parte superior de la garganta, por detrás de la nariz. Se hace mediante un palillo flexible con la punta de algodón que se introduce por la nariz o por la boca. Se analiza en un laboratorio con equipos especializados y personal entrenado, y los resultados pueden estar disponibles en horas.
- Pruebas diagnósticas rápidas: Este tipo de pruebas son poco sensibles a la hora de detectar casos positivos y tienen un escaso valor en el diagnóstico; funcionan como complementos a la PCR. Hay de diferentes tipos: las pruebas de antígenos que detectan si un paciente alberga el virus y las pruebas de anticuerpos que detectan si un paciente está o ha sido infectado, porque ha generado defensas inmunitarias contra el virus. Estas pruebas pueden ser de sangre o de saliva. Funcionan con el mismo principio que las pruebas de embarazo y marcan con líneas si la muestra es positiva, negativa o inválida. Las pruebas detectan la presencia de antígenos o anticuerpos y el resultado se obtiene en 10 o 15 minutos. Su realización es muy sencilla y no requiere equipos especializados ni personal de laboratorio con entrenamiento especial para llevarla a cabo.
- Test de ELISA: analítica de sangre donde se buscan determinados anticuerpos en sangre (IgM y IgG) para determinar si se ha pasado la enfermedad a pesar de que sea sin síntomas. Para hacer esta prueba se necesita un laboratorio especializado. Se trata de una prueba muy sensible y efectiva para determinar si la persona ha generado defensas inmunitarias contra el virus. A pesar de que haya desarrollado defensas, todavía se está estudiando el grado de protección inmunológica que ofrecen. Por lo tanto, se deben aplicar igualmente medidas de prevención.

Se recomienda hacer pruebas a los trabajadores y trabajadoras que presenten síntomas compatibles con la Covid-19, a quienes se haya indicado aislamiento por contacto de riesgo y al personal que preste servicios en entornos de asistencia médicosanitaria, sociosanitaria, residencial y penitenciaria, donde hay un alto riesgo de transmisión de la enfermedad y/o personas vulnerables.

No se recomienda la realización de cribas específicas en una determinada empresa mediante la realización de PCR o técnicas serológicas por las dificultades de interpretación de los resultados en personas asintomáticas o de bajo riesgo y las implicaciones en su manejo. Solo podría considerarse en determinadas situaciones y siempre con la recomendación de las autoridades de salud pública.

Requisitos necesarios:

- Las pruebas realizadas por parte de la empresa son voluntarias y gratuitas para las trabajadoras y trabajadores, y en lo posible se deben hacer en horario de trabajo. Si no, el tiempo empleado para esta finalidad computará como tiempo de trabajo.
- Las pruebas deben estar incluidas dentro del plan de contingencia o protocolo de seguridad y salud contra el coronavirus SARS-CoV-2 con el resto de medidas preventivas recogidas por el servicio de prevención y no pueden sustituir las medidas de prevención ante la Covid-19.
- Se han de realizar por el personal sanitario del servicio de prevención, quien determinará qué tipo de prueba y las condiciones necesarias.
- Las pruebas se deben realizar con prescripción médica y siguiendo las directrices, instrucciones y criterios acordados por las autoridades sanitarias. Estas van cambiando en función de la evolución de la pandemia.
- Los resultados obtenidos se deben comunicar a las personas trabajadoras y al Departamento de Salud como autoridad sanitaria competente. La empresa y los delegados y delegadas de prevención solo han de conocer las medidas de prevención necesarias que hay que aplicar.

Para mayor información, consultad los documentos del Consell de Relacions Laborals de Catalunya [«Recomanacions davant el retorn esglaonat a l'entorn laboral i l'ús de test microbiològics»](#), del Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya [«Ús de tests microbiològics per a la reincorporació laboral de professionals»](#) y del Ministerio de Sanidad [«Instrucciones sobre la realización de pruebas diagnósticas para la detección del Covid-19 en el ámbito de las empresas»](#).

6.3. Qué hay que hacer si se detecta un caso en la empresa

La empresa debe de informar a los trabajadores y trabajadoras del procedimiento de actuación que se seguirá en caso de detectar un posible contagio de Covid-19 y sobre cómo deben actuar si presentan sintomatología.



En caso de síntomas compatibles con la Covid-19, el trabajador o trabajadora lo debe comunicar a la empresa y ponerse en contacto con su CAP y seguir las indicaciones de la autoridad sanitaria.

El trabajador o la trabajadora que presente síntomas compatibles con la Covid-19 estando en su lugar de trabajo, se colocará una mascarilla quirúrgica si no la lleva, se retirará de su actividad y se aislará en su domicilio. Si por alguna razón debe permanecer en el edificio –por ejemplo, mientras llegan para recogerle– deberá esperar en una estancia ventilada y aislado del resto de trabajadores y trabajadoras.

El trabajador o la trabajadora:

Debe pedir visita al centro de atención primaria. Se puede hacer vía telefónica o a través del servicio de eConsulta del portal La Meva Salut. Se puede pedir el alta de este servicio en el CAP o [aquí](#). Se trata de una herramienta de gestión del CatSalut para hacer gestiones con la atención primaria, consultas médicas, etc.

Después, el médico o médica del CAP será quien lo examinará y valorará si los síntomas son compatibles con la Covid-19 y la conveniencia de emitir el parte de baja laboral. Si considera que hay que tramitarlo, lo librá en papel y adicionalmente el parte de baja se colgará en el apartado «Informes y resultados» de La Meva Salut. Según el [Procedimiento de actuación frente a casos de infección por el nuevo coronavirus SARS-CoV-2](#), a todo caso sospechoso de infección por coronavirus se le hará una PCR en las primeras 24 horas. Una vez hecha la PCR, la persona afectada tendrá que permanecer aislada en cuarentena hasta tener los resultados de la prueba.

Esta parte también la puede desarrollar el personal sanitario de los servicios de prevención, tal y como especifica la [Guía de actuación y colaboración de los servicios de prevención de riesgos laborales para hacer frente a la pandemia de Covid-19](#), puesto que estos profesionales apoyan a los servicios de atención primaria y hospitalaria contribuyendo al sistema de información de vigilancia epidemiológica, incluida la realización de una analítica PCR (pregunta 6.2. «Puede la empresa hacerme pruebas de detección de la Covid-19?») exceptuando el trámite de la baja médica, que solo puede hacerlo el CAP.

En los casos que no requieran ingreso hospitalario y sean atendidos en la atención primaria, se indicará aislamiento domiciliario. Siguiendo las recomendaciones de la OMS, el aislamiento se mantendrá hasta que transcurran 72 horas desde la resolución de la fiebre y del cuadro clínico con un mínimo de 10 días desde el inicio de los síntomas. En los casos asintomáticos, el aislamiento se deberá mantener hasta que transcurran 10 días desde la fecha de la toma de muestra para el diagnóstico.

El seguimiento y el alta deben ser supervisados por el equipo de atención primaria correspondiente. Estos parámetros pueden cambiar si la persona ejerce su profesión en el ámbito hospitalario, residencias geriátricas, otros centros sociosanitarios, centros penitenciarios y otras instituciones cerradas (consultad cada caso en el documento [«Procedimiento de actuación frente a casos de infección por el nuevo coronavirus SARS-CoV-2»](#)).

En el caso de PCR negativa, y si no hay sospecha del personal médico de presencia de Covid-19, el caso se da por descartado y finaliza su aislamiento y los de sus contactos estrechos.

La empresa:

Debe reforzar la limpieza de las superficies y elementos de trabajo con que la persona con síntomas hubiera estado en contacto o proximidad incluso antes de confirmar por PCR si es un caso positivo.

En el momento en que se detecte un caso sospechoso, incluso antes de que se confirme con los resultados de PCR positivo, se iniciarán las actividades de identificación de contactos estrechos, según el principio de máxima precaución.

El servicio de prevención de la empresa tiene que buscar y avisar a los contactos estrechos del ámbito laboral, ya sean personas de su empresa u otras personas con las cuales haya relación laboral (personas trabajadoras de subcontratas, empresas clientes, etc.) procurando salvaguardar en lo posible los datos particulares de la persona afectada.

Se clasifica como **contacto estrecho**:



- **Cualquier persona que haya proporcionado cuidados a un caso:** personal sanitario o sociosanitario que no hayan utilizado medidas de protección adecuadas, familiares o personas que tengan otro tipo de contacto físico similar.
- **Cualquier persona que haya estado en el mismo lugar que un caso a una distancia < 2 metros durante al menos 15 minutos sin protección adecuada** (incluidos comedor, vestuarios, coche compartido, etc.). Para concluir que se ha mantenido una protección adecuada, se debe valorar de forma rigurosa la existencia de medidas de protección durante todo el tiempo de contacto.
- En un avión, tren u otro medio de **transporte terrestre de largo recorrido** (siempre que sea posible el acceso a la identificación de los viajeros) se consideran «contacto estrecho» los pasajeros situados en un radio de dos asientos alrededor de un caso y la tripulación que haya tenido contacto con el caso mencionado sin protección adecuada. Para concluir que se ha mantenido una protección adecuada, se debe valorar de forma rigurosa la existencia de medidas de protección durante todo el tiempo de contacto.

El periodo a considerar es desde 48 horas antes del inicio de síntomas del caso sospechoso hasta el momento en que el caso es aislado. En los casos asintomáticos confirmados por PCR, los contactos se buscarán desde 48 horas antes de la fecha de diagnóstico.

Las actuaciones a realizar sobre los contactos estrechos serán las siguientes:

- Vigilancia pasiva y cuarentena durante los 14 días posteriores al último contacto con un caso. Idealmente, no pasarán más de 24 horas desde la identificación del contacto hasta el comienzo de la cuarentena.
- Realización de una PCR a todos los contactos estrechos con el objetivo principal de detectar precozmente nuevos casos positivos. En este sentido, la estrategia más efectiva es la de hacer la PCR al contacto una vez se disponga de la confirmación del caso, o a los contactos indicados por la Red Vigilancia Epidemiológica de Cataluña (XVEC) en el proceso de criba o de estudio de brote, independientemente del tiempo transcurrido desde el último contacto con el caso. Si el resultado de la persona que ha sido contacto estrecho es PCR negativo, se continuará la cuarentena hasta el día 14: UN RESULTADO PCR NEGATIVO NO EVITA LA CUARENTENA (atendido el periodo de incubación de la enfermedad).
- El personal sanitario del CAP indicará medidas individuales para su aislamiento.
- El seguimiento finalizará transcurridos 14 días desde la última vez que tuvo contacto con el caso, en ausencia de incidencias (fiebre o cualquier otro síntoma sugestivo de enfermedad).
- Si el contacto sigue asintomático al finalizar su periodo de cuarentena, podrá reincorporarse a su trabajo de forma habitual.

Las personas que ya han tenido una infección por SARS-CoV-2 confirmada por PCR en los 6 meses anteriores, estarán exentas de hacer cuarentena en caso de ser contacto estrecho.

Si os encontráis aislados, tanto para sufrir Covid-19 como para ser contacto estrecho de un positivo, os encontráis, con carácter excepcional, en situación asimilada a accidente de trabajo (RDL 27/2020, Disposición final décima). (Consultad la pregunta 12 «¿En qué situación laboral me encuentro si...?»).

Si en una misma empresa hay 3 o más casos confirmados o probables con infección activa, se considera un brote epidémico. Se trata de cualquier agrupación de 3 o más casos confirmados o probables en los cuales se ha establecido un vínculo epidemiológico (excepto en los ámbitos residenciales, donde un solo caso positivo se considera un brote).

6.4 . Personas vulnerables y trabajadores/as especialmente sensibles en relación con la Covid-19

Son personas vulnerables aquellos trabajadores y trabajadoras que por sus características o estado de salud, de acuerdo con criterios epidemiológicos y clínicos, pueden tener una probabilidad más alta de sufrir la Covid-19 si se exponen al virus SARS-CoV-2, o presentar una evolución clínica más desfavorable en caso de sufrir la Covid-19.

Se gestionan según las guías de actuación para la gestión de la vulnerabilidad que se recogen en el Procedimiento de actuación para los Servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2 del Ministerio de Sanidad y en la Guía de actuación y colaboración de los servicios de prevención de riesgos laborales para hacer frente a la pandemia de Covid-19 del Departament de Salut de la Generalitat.



El Ministerio de Sanidad ha definido como grupos vulnerables para la Covid-19 las personas con diabetes, enfermedad cardiovascular incluida hipertensión, enfermedad pulmonar crónica, inmunodeficiencia, insuficiencia renal crónica, enfermedad hepática crónica severa, cáncer en fase de tratamiento activo, obesidad mórbida (IMC>40), embarazo y mayores de 60 años. Estos grupos pueden variar en función de las nuevas evidencias, teniendo que valorar en cada caso sí:

- estas patologías están controladas o descompensadas,
- la persona sufre 2 o más comorbilidades (es decir, si sufre una o más de estas enfermedades o trastornos a la vez).

El servicio de prevención de la empresa debe:

- Determinar si en la empresa hay trabajadoras o trabajadores vulnerables que pertenezcan a los grupos mencionados.
- Evaluar el nivel de riesgo de las tareas de la persona vulnerable en función de la naturaleza de las actividades y mecanismos de transmisión del coronavirus. Para evaluar el nivel de riesgo se diferencian entre ámbitos «no sanitario o sociosanitarios» y «ámbitos sanitarios y sociosanitarios». Los niveles de riesgo (NR) por ámbitos no sanitarios son:
 - NR1: similar a riesgo comunitario, trabajo sin contacto con personas sintomáticas.
 - NR2: trabajo con posibilidad de contacto con personas sintomáticas, manteniendo distancia de seguridad y sin actuación directa sobre ellas.
 - NR3: asistencia o intervención directa sobre personas sintomáticas, con EPI adecuada y sin mantener la distancia de seguridad.
 - NR4: profesionales no sanitarios que tienen que realizar maniobras generadoras de aerosoles a personas Covid positivo, como por ejemplo maniobras de reanimación cardiopulmonar.
- Proponer las medidas de prevención, de adaptación y de protección que sean necesarias. Por ejemplo: uso de mascarillas FFP2, adaptación del puesto de trabajo, reubicación a otro puesto de trabajo, teletrabajo... La empresa tiene que implantar estas medidas sin cargo para los trabajadores y trabajadoras.

Si el servicio de prevención considera que la persona trabajadora es especialmente vulnerable, necesita un cambio de puesto de trabajo y este no es posible, hay que solicitar una incapacidad temporal (solo para las personas que trabajen en niveles de riesgo 3 y 4 según la guía de actuación para la gestión de la vulnerabilidad del Ministerio de Sanidad). Emitirá un informe que el mismo trabajador o trabajadora hará llegar preferiblemente a la sede de la ICAM según la provincia donde viva.

- Barcelona: bustia.sgam@gencat.cat
- Tarragona: icam.tarragona.salut@gencat.cat
- Lleida: bustiaicam.lleida@gencat.cat
- Girona: icam.girona.salut@gencat.cat

En estos casos concretos, será directamente el ICAM quién valorará la necesidad de emitir una incapacidad temporal.

En el caso concreto de las trabajadoras embarazadas que en situación de normalidad, no de pandemia, estaban ya protegidas de los riesgos de su puesto de trabajo durante la gestación (**artículo 26** de la Ley de prevención de riesgos laborales), si en su puesto de trabajo existen estos riesgos incompatibles con su estado, como pueden ser riesgo químico, riesgo por radiaciones, riesgo por ruido o vibraciones, manipulación de cargas, bipedestación prolongada... (riesgos que no tienen nada que ver con la situación de pandemia por Covid-19), y no haya posibilitado de adaptar su puesto de trabajo o reubicarlas, la trabajadora, previo informe del servicio de prevención, podrá solicitar la prestación por riesgo en el puesto de trabajo a la mutua colaboradora de la Seguridad Social.



Preguntas y respuestas sobre las medidas organizativas



1. ¿Qué medidas de flexibilidad puede adoptar la empresa en esta situación?

Las medidas de flexibilidad interna son un paso previo a cualquier otra medida, tal y como se ha hecho constar en las recomendaciones consensuadas en el seno del Consell de Relacions Laborals¹ para empresas y personas trabajadoras sobre actuaciones vinculadas a las situaciones que se puedan producir por el efecto del coronavirus. Hablamos de medidas de flexibilidad interna negociadas entre la empresa y la representación legal o sindical de los trabajadores y trabajadoras en cuanto a posibles modificaciones de la jornada, en un contexto de equilibrio entre las necesidades de la empresa y las de la plantilla.

Las medidas de flexibilidad interna pueden ser, entre otras, las siguientes:

- Ajustes de la producción
- Acordar bolsas horarias para 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

2. ¿La empresa debe facilitar el teletrabajo?

Es imprescindible facilitar el teletrabajo por razones extraordinarias de salud pública en los sectores y empresas que todavía no lo han implementado o previsto. Esta medida debe ser prioritaria ante el cese temporal o la reducción de la actividad. El RD Ley 15/2020, de 21 de abril, prorroga durante dos meses más el carácter preferente del trabajo a distancia.

Con el objetivo de facilitar el teletrabajo, se entenderá que se cumple la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, tal y como establece el artículo 16 de la LPRL, mediante una autoevaluación realizada voluntariamente por el propio trabajador o trabajadora.

Si no hay ninguna regulación vigente, debe pactarse o negociar, por escrito, la viabilidad con carácter temporal entre la empresa y la representación legal de la plantilla, o individualmente, si no hay representación legal o sindical.

También debería establecerse la forma de prestación de este trabajo y la provisión de medios necesarios para llevarlo a cabo. En cualquier caso, la empresa debe velar por el cumplimiento de las previsiones de la ley, especialmente en lo referente a riesgos psicosociales y ergonomía.

Desde UGT de Catalunya hemos elaborado el «El teletreball com a eina i escenari laboral» que contiene, entre otros, un Decálogo del teletrabajo para situar cuáles son las prioridades para garantizar los derechos de los teletrabajadores y teletrabajadoras, que utilizan esta modalidad de trabajo no presencial. Os recomendamos que le echéis un vistazo:

<http://ugt-cat.net/subdominis/premsa/el-teletreball-com-a-eina-i-escenari-laboral.pdf>

En el siguiente enlace encontrareis algunos consejos prácticos que hemos elaborado sobre la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo: <http://ugt-cat.net/subdominis/premsa/infografia-teletreball.pdf>

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

¹ Consultad las recomendaciones en el siguiente enlace:

<https://treballiaferssocials.gencat.cat/web/contenut/01departament/coronavirus/recomanacions-empreses-treballadors-crl.pdf>



3. ¿Cambian mis condiciones laborales si teletrabajo?

El teletrabajo no debe cambiar ni modificar las condiciones de trabajo que tenemos establecidas, ni en cuanto a sueldo ni a jornada. Tampoco se han de recuperar horas si se teletrabaja, ya que teletrabajar significa deslocalizar el trabajo, es decir, desde un lugar diferente del centro de trabajo de la empresa, el trabajador/a continúa teniendo la obligación de cumplir su jornada laboral y las tareas encomendadas.

4. En el supuesto de que haya una reducción de los pedidos, o falten abastecimientos necesarios para hacer el trabajo o haya cancelaciones de reservas o cualquier otra circunstancia que suponga una disminución de la actividad, ¿qué puede hacer la empresa?

En el caso de que haya suficientes razones justificadas, es conveniente adoptar, preferentemente y temporalmente, medidas de flexibilidad interna negociadas entre la empresa y la representación legal o sindical de los trabajadores y trabajadoras (se detallan en la primera pregunta sobre medidas organizativas).

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 [Acord interprofessional de Catalunya 2018-2020](#) y del [Acuerdo marco europeo sobre el teletrabajo](#).

Aun así, si no hay opción de ninguna otra medida alternativa y es 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 y los artículos 22 y 23 del RD Ley 8/2020, de 17 de marzo.

5. ¿Y si me aplican un ERTE de fuerza mayor? ¿O un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción?

Si vuestra empresa ha aplicado un ERTE, sea de fuerza mayor o por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, os recomendamos que echéis un vistazo al apartado 3 del documento “Escenarios laborales” que encontraréis en el siguiente enlace:

http://ugt-cat.net/subdominis/premsa/ugt_cat_escenaris_laborals_coronavirus_cat.pdf

6. ¿Y si la empresa aplica un ERTE y soy trabajador/a fijo discontinuo?

El RD Ley 15/2020, intenta dar varias soluciones protectoras a las variadas situaciones en las que se puede encontrar un trabajador o trabajadora fijo discontinuo. A continuación os las detallamos:

1. Si la empresa ha hecho un ERTE vinculado a la Covid-19: No se exigirán cotizaciones previas por el derecho a la prestación de paro (no se exigirá un periodo de carencia) y no se consumirá paro, puesto que se pondrá en marcha el llamado «contador a cero».
2. Si se paraliza el trabajo por la crisis sanitaria en un momento que hubiera sido de actividad normal: los trabajadores y trabajadoras en esta situación tendrán derecho a una prestación de paro contributiva si han generado el derecho, y la próxima vez que vuelvan a quedarse en el paro podrán volver a recibir la prestación ampliada hasta 90 días, que se considerarán no consumidos. Por lo tanto, en esta situación se cambia el «contador a cero» por los 90 días.
3. Si no se incorporan al trabajo en la fecha prevista; en este caso, se prevén dos situaciones:
 - a. Si se cobra la prestación o subsidio de paro: se continuará cobrando la prestación o subsidio.
 - b. Si no se estaba cobrando la prestación o subsidio de paro, pero se tenía el periodo cotizado por una nueva prestación contributiva: en este caso, se obtendrá la prestación de paro y solo será necesaria la certificación empresarial de la imposibilidad de la reincorporación por el reconocimiento del derecho.

En ambos casos, la próxima vez que estas personas se queden en el paro, podrán volver a recibir la prestación ampliada hasta 90 días, que se considerarán no consumidos.

4. Si no hay incorporación a la actividad o esta se ha visto interrumpida por motivo de la Covid-19, y no se tiene periodo cotizado para la prestación contributiva o bien se ha agotado la prestación de paro antes de la incorporación y no se ha cotizado bastante para generar una nueva prestación: se cobrará hasta 90 días de



prestación contributiva y solo será necesaria la certificación empresarial de la imposibilidad de la reincorporación por el reconocimiento del derecho.

Las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo de los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos y de los que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, resultarán **aplicables hasta el 31 de diciembre de 2020** (así lo regula el artículo 3 del RD Ley 18/2020 y el artículo 6 del RD Ley 24/2020).

7. ¿Y si tengo un contrato temporal? ¿Qué ocurre durante el estado de alarma decretado?

Se establece la interrupción del cómputo de la duración de los contratos que no puedan conseguir el objeto por el cual fueron suscritos. Así se garantiza que los contratos temporales, incluidos los de formación, de relevo y de interinidad, puedan conseguir su duración máxima efectiva.

La vigencia de la interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales se prolonga hasta el 30 de septiembre de 2020 (Real Decreto Ley 24/2020, de 26 de junio de 2020).

8. ¿Y si durante los estados de alarma decretados la empresa me extinguió el contrato durante mi periodo de prueba? ¿O bien había rescindido voluntariamente mi contrato porque tenía una oferta laboral firme en otra empresa que decayó por la situación que se vivía en el estado de alarma?

Se reconoce la prestación de paro a las personas cuyo contrato se haya extinguido desde el 9 de marzo y durante el periodo de prueba.

También pueden acceder a la prestación de paro y se encontrarán en situación asimilada al alta, los trabajadores o trabajadoras que hayan rescindido voluntariamente su contrato laboral a partir del 1 de marzo por tener una oferta laboral firme y esta, finalmente, haya decaído a consecuencia de la crisis derivada de la Covid-19.

A todas aquellas personas que se hayan encontrado en esta situación antes de la entrada en vigor del RD Ley 15/2020 de 21 de abril y, por lo tanto, se les haya denegado el alta inicial o la recuperación de cualquier derecho a la protección por desempleo, se les reconocerá de oficio el derecho solicitado. Dado que esta revisión es de oficio y a favor de las personas interesadas, no se exigirá que estas presenten reclamaciones previas (así se establece en las instrucciones emitidas por el SEPE el 24 de abril.)

9. ¿Pueden obligarme a anticipar las vacaciones?

La empresa no puede decidir de forma unilateral la modificación de las vacaciones acordadas; sin embargo, pueden articularse mecanismos de flexibilidad interna negociados, como bolsas de horas o adaptaciones del calendario laboral.

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 [Acord interprofessional de Catalunya 2018-2020](#) y del [Acuerdo marco europeo sobre el teletrabajo](#).

10. Tengo derecho a un permiso retribuido recuperable?

El 29 de marzo entró en vigor, mediante el RDL 10/2020, el **permiso retribuido recuperable para evitar el desplazamiento y la prestación de servicios** de aquellos miles de personas trabajadoras que, a pesar del confinamiento, diariamente debían trabajar en **actividades no esenciales de forma presencial**.

Este permiso tiene una **duración de 10 días laborables** (11 días naturales), **desde el 30 de marzo y hasta el 9 de abril**, ambos días incluidos.

Si queréis ampliar contenidos sobre este permiso, consultad el documento que hemos elaborado con preguntas y respuestas en el enlace siguiente:



http://ugt-cat.net/subdominis/premsa/permis_retribuit_recuperable_cat.pdf

La vigencia de este permiso ha finalizado y ahora es necesario negociar su recuperación. El RD 10/2020 que regulaba este permiso fijaba que la negociación colectiva tendría que establecer la forma de recuperación de este permiso retribuido. Por este motivo, hemos elaborado un documento de recomendaciones y orientaciones para negociar la recuperación, y que podéis consultar en el enlace siguiente:

http://ugt-cat.net/subdominis/premsa/recomanacions_negociacio_permis_retribuit_cat.pdf

11. ¿Me pueden obligar a coger un permiso sin sueldo?

El coronavirus (Covid-19) no justifica, en ningún caso, la imposición de un permiso sin sueldo.

Se pueden articular instrumentos o mecanismos que flexibilicen la prestación de trabajo como establecer bolsas de horas o adaptaciones del calendario laboral. Igualmente, si es posible, sistemas de teletrabajo, que hay que pactar o negociar con carácter temporal, entre la empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, o individualmente, si no hay representación legal o sindical.

12. ¿En qué situación laboral me encuentro si...?

- Si estáis aislados o confinados como medida de prevención por posible infección de coronavirus, o bien,
- Estáis contagiados por el coronavirus y os encontráis en casa haciendo la cuarentena, o bien,
- No podéis trabajar porque vuestro municipio está confinado y no podéis ir a trabajar porque vuestra empresa o centro de trabajo está fuera de esta zona confinada y no hay forma de hacerlo telemáticamente; o porque vivís fuera del municipio confinado donde trabajáis:

Os encontraréis, con carácter excepcional, en **situación asimilada a accidente de trabajo**.

En esta situación, **se cobra una prestación desde el día siguiente de la baja laboral, del 75% de la base reguladora**, excepto si el convenio colectivo de aplicación prevé otro porcentaje superior.

La duración de esta prestación vendrá determinada por el parte de baja y el alta correspondiente. Los partes de baja y alta solo serán emitidos por el personal médico de los SPS, tanto en las situaciones de aislamiento como de enfermedad, y estos podrán ser emitidos sin la presencia física del trabajador o trabajadora. Si se tiene conocimiento del periodo de aislamiento/contagio o de enfermedad con posterioridad, se emitirá el parte de baja con carácter retroactivo.

13. ¿Y si me he contagiado y este contagio se ha producido de forma exclusiva por el desempeño de mi trabajo?

Solo se considera **contingencia profesional** en el caso de personal que presta **servicios en centros sanitarios o sociosanitarios**, inscritos en los registros correspondientes, y que en el ejercicio de su profesión hayan contraído la Covid-19 durante cualquiera de las fases de la epidemia, por haber sido expuestos a este riesgo específico durante la prestación de sus servicios. Debe acreditarse por el servicio de prevención de riesgos laborales.

En caso de defunción, se considera que accidente de trabajo siempre que aquella se haya producido dentro de los 5 años siguientes al contagio de la enfermedad y derivada de esta enfermedad.

Esta contingencia se da hasta que las autoridades sanitarias levanten todas las medidas de prevención adoptadas para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la Covid-19.

Esta contingencia se regula por el artículo 9 del [Real Decreto Ley 19/2020, de 26 de mayo, por el cual se adoptan medidas complementarias en materia agraria, científica, económica, de empleo y Seguridad Social y tributarias para paliar los efectos de la Covid-19](#) y su posterior modificación mediante la disposición adicional octava del [Real Decreto Ley 27/2020, de 4 de agosto, de medidas financieras, de carácter extraordinario y urgente, aplicables a las entidades locales](#).



14. ¿Existe algún permiso retribuido por cuidado de personas a cargo ante el cierre de las escuelas y centros de día?

Para para hacer frente al cierre de escuelas, de los centros de día, entre otros muchos, el Gobierno ha previsto que las personas que acrediten tener personas a cargo (familiares hasta segundo grado de consanguinidad) y que requieran su presencia, tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o reducción.

Para ampliar contenidos, consultad el documento que hemos elaborado sobre escenarios laborales:

http://ugt-cat.net/subdominis/premsa/ugt_cat_escenaris_laborals_coronavirus_cat.pdf

15. ¿Qué debía de hacer si, en el caso de paro de la actividad y pasado el confinamiento total, debía volver al trabajo?

El 11 de abril acabó el confinamiento total decretado por el Gobierno y desde entonces muchas personas tuvieron que volver al trabajo tras algunos días de paralización de su actividad.

Os recomendamos el documento consensuado en el seno del Consell de Relacions Laborals por las organizaciones patronales y sindicales más representativas, entre las cuales UGT de Catalunya, que recoge recomendaciones de medidas preventivas y organizativas para empresas y trabajadores y trabajadoras para prevenir el riesgo de contagio por coronavirus SARS-COV-2 en los centros de trabajo, y orientaciones para planificar una vuelta al trabajo segura.

Del contenido de estas recomendaciones destacamos:

- La necesidad de establecer en las empresas un plan de contingencias que, ante la actual situación y para dar la máxima confianza, debe ser consensuado entre empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras.
- La serie de medidas a considerar que se han incluido, mientras se mantengan las recomendaciones de las autoridades sanitarias de distanciación social. También, medidas en cuanto a movilidad, medidas relacionadas con las zonas comunes y con las zonas de trabajo y medidas higiénicas, de limpieza y desinfección.
- Las cuestiones relativas a la coordinación empresarial y los servicios de prevención y valoración de las situaciones vinculadas al coronavirus.
- El apartado específico de medidas especiales para trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en la atención domiciliaria.

Podéis consultar estas recomendaciones en el enlace siguiente:

https://treballiaferssocials.gencat.cat/web/_content/01departament/coronavirus/recomanacions-empreses-treballadors-crl.pdf

16. Escenarios laborales que genera la Covid-19

Os recomendamos la lectura del documento de escenarios laborales que hemos elaborado:

http://ugt-cat.net/subdominis/premsa/ugt_cat_escenaris_laborals_coronavirus_cat.pdf