



















**GUÍA PRÁCTICA ANTE  
EL RETORNO AL TRABAJO  
EN EL PERIODO DE CRISIS  
COVID-19**



# GUÍA PRÁCTICA ANTE EL RETORNO AL TRABAJO EN EL PERIODO DE CRISIS COVID-19

 <b>Introducción</b>	<b>3</b>
 <b>Criterios Generales</b>	<b>4</b>
 Una deshibernación con acento en las personas	4
 Una deshibernación sobre datos	4
 Una deshibernación controlada	4
 Una deshibernación con procesos de movilidad seguros	4
 Una deshibernación sustentada en la existencia de medios de protección	4
 <b>El retorno en la empresa</b>	<b>5</b>
 Guías sectoriales	5
 Necesidad de un Plan de Contingencia	5
 Contenido y desarrollo del Plan de Contingencia	6
 Adaptación de la evaluación de riesgos laborales al nuevo riesgo	6
 Medidas a implementar	7
 Desplazamientos	10
 Coordinación de actividades empresariales	11
 <b>Otras cuestiones: el cuidado de las personas</b>	<b>11</b>



## Introducción

La necesaria paralización de la actividad que trajo consigo la declaración del Estado de Alarma por el RD 463/2020, complementada por el RDL 9/2020, ha venido siendo imprescindible con el fin de minimizar al máximo el riesgo de contagio del COVID-19 ya en los centros de trabajo, ya en los procesos de movilidad que lleva consigo el acudir a aquellos.

Asistimos ahora a una etapa extremadamente sensible en la cual la vuelta a la actividad debe estar muy matizada, exigiéndonos la alerta ante cualquier desestabilización que produjera un incremento en el riesgo e, incluso, que impidiera el retorno a la normalidad en términos de salud al conjunto de la población, y específicamente de las personas trabajadoras. En suma, la desreestructuración de las medidas frente a la pandemia no puede suponer el incremento de la tensión en un Sistema Nacional de Salud ya sobradamente saturado.

Por ello, las indicaciones que aquí se detallan tan solo pretenden servir de apoyo a un proceso equilibrado de transición que no ponga en peligro en ningún caso el bien más importante: la salud y la vida de las personas.

El proceso de reincorporación al trabajo debe ir tutelado por el Diálogo Social. La constante participación de las organizaciones sindicales y patronales en diálogo fluido sectorial, que vaya bajando hasta los niveles sucesivos puede facilitar un éxito que igualmente depende de un férreo compromiso de las empresas a fin de dar cumplimiento a las medidas preventivas para no poner en peligro a la población trabajadora y sus familias.

Con anterioridad, ya hemos reseñado al Gobierno nuestras propuestas respecto del “cómo” debe producirse esta lenta reincorporación a la “normalidad”. Y también hemos advertido de que la normalidad futura debe ser diferente, sobre otro modelo. De forma, que nuestra sociedad pueda asumir este y futuros retos de forma solidaria y eficaz. En este documento, tan solo se pretenden reflejar ciertas pautas mínimas y propuestas que consideramos de necesario seguimiento para efectuar una transición sin riesgo para la población. Con la advertencia, de que son los expertos los que deben aconsejar al Gobierno de las medidas que momento a momento requiere una situación inesperada y cambiante y éste el obligado a implementarlas.

## Criterios Generales



### Una deshibernación con acento en las personas

El proceso de reincorporación al trabajo al que vamos a asistir en el marco del estado de alarma generado por la COVID-19, debe realizarse garantizando la seguridad y la salud de las personas trabajadoras. Se requiere la vuelta a la normalidad también en el ámbito laboral, pero de una manera ordenada y escalonada, siendo los grupos especialmente sensibles los últimos en reincorporarse, cuando el virus esté totalmente controlado. Los sectores que primero deberían incorporarse, y sumarse a los servicios esenciales que no han visto paralizada su actividad, son aquellos que puedan garantizar la distancia interpersonal y aquellas medidas necesarias para evitar la expansión de la pandemia. Por el contrario, los últimos en incorporarse deberían ser aquellos en los que se produzca aglomeración de personas como por ejemplo la hostelería, ocio -cines, teatros-, sector educativo, etc.



### Una deshibernación sobre datos

El sistema público de salud, sumando el soporte y los medios del sistema sanitario privado que debe estar a su servicio, debe extender el número de test para el diagnóstico de la COVID-19 al máximo posible, de forma masiva y coordinada. Sobre los datos obtenidos debe efectuarse la política sanitaria precisa.



### Una deshibernación controlada

El proceso de retorno a la “normalidad” debe estar monitorizado constantemente de forma que cualquier aumento en las cifras de contagio en un ámbito determinado ligado al aumento de la actividad debe ser tenido en cuenta, revirtiendo o tomando las medidas que exijan la salud de los ciudadanos.



### Una deshibernación con procesos de movilidad seguros

La vuelta a la normalidad puede suponer aglomeraciones en los medios de transporte público y la existencia de trayectos que expongan al trabajador a riesgos innecesarios en este periodo de tiempo. Es necesario un estudio pormenorizado de las consecuencias que en el ámbito del transporte va suponer el retorno a la movilidad de forma que se impida de forma terminante el no respeto de medidas esenciales como la distancia de seguridad. A tal fin, el Gobierno deberá implementar las medidas necesarias.



### Una deshibernación sustentada en la existencia de medios de protección

La existencia de EPIS (mascarillas, etc.) puestas a disposición y de uso obligado en los centros de trabajo debe ser condición previa para la reanudación de la actividad. Es obligación del Gobierno y las CCAA asegurarse de la existencia de medios suficientes y de su reparto. Es obligación de las empresas su adquisición y entrega a los trabajadores, así como la vigilancia de su uso en los centros de trabajo.

## El retorno en la empresa

Es en el ámbito sectorial donde se deben aportar con mayor precisión las conductas y exigencias necesarias para el éxito del proceso de vuelta a la actividad. Pero pueden darse una serie de **pautas generales** que sean de utilidad a modo de indicaciones con el fin de la mejor ayuda a las personas y empresas.

### Guías sectoriales

La reincorporación al trabajo debe ir pautada por un seguimiento estricto de criterios preventivos en cada centro de trabajo sino se quiere que se produzca una dramática vuelta atrás. Para ello, de forma previa es precisa la elaboración de **GUÍAS PRÁCTICAS Y CONCRETAS PARA LOS DIVERSOS SECTORES**, como instrumento de apoyo para las pequeñas y medianas empresas, en las que se determinen con claridad las medidas preventivas a seguir para asegurar la salud de las personas trabajadoras en el retorno al trabajo. Guías en las que deberán participar de forma activa las organizaciones sindicales de forma que el documento resultante sea el fruto acordado de la colaboración de éstas con las organizaciones patronales.

### Necesidad de un Plan de Contingencia

Es imprescindible que en cada empresa se elabore un plan de contingencia o protocolo general de seguridad y salud. Es obvio que el tamaño, actividad y medios de la empresa determinarán la complejidad de este plan de contingencia o protocolo de vuelta al trabajo.

Las empresas de mayor volumen deberán poseer un conjunto de protocolos de actuación referidos a sus distintas actividades, procesos y centro de trabajo.

En las más pequeñas, el documento debe ser extremadamente sencillo y claro.

Sobre la base de la modificación de la evaluación de riesgos por el Servicio de Prevención, en el Plan de Contingencias, se deben detallar las medidas concretas que cada empresa va adoptar para impedir al máximo posible los riesgos de contagio del COVID-19. Esta actividad preventiva debe ser obligatoriamente previa a la vuelta a la actividad. Como mínimo, por exigencia legal 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 de prevención o los representantes de los trabajadores. Pero sería necesario que ese plan de contingencias fuera fruto del consenso entre empresa y representantes de los trabajadores.

**El documento final debe ser documento práctico con la exposición clara y real de las medidas y compromisos que asume la empresa para evitar el riesgo de contagio a las personas trabajadoras.**

Es conveniente que el plan sea 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 del mismo en aquellas empresas en los que existan delegados de prevención o representación legal de los trabajadores.

## Contenido y desarrollo del Plan de Contingencia

### Adaptación de la evaluación de riesgos laborales al nuevo riesgo

Se adopte o no un Plan de Contingencia, la empresa está obligada a efectuar una adaptación de su evaluación de riesgos laborales ante el nuevo riesgo de contagio por COVID-19. Según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ésta será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido. Esta adaptación es esencial y obligada normativamente puesto que cada puesto de trabajo se va a ver afectado por un riesgo nuevo, el contagio con el COVID-19. Recordemos que:

- El Servicio de Prevención propio o ajeno debe efectuar tal evaluación de riesgos.
- Los delegados de prevención, caso de existir, deben ser informados y consultados de la adecuación, así como del desarrollo del proceso de evaluación.

En base a esta evaluación de riesgos, se deben prever las medidas preventivas y de protección para cada puesto concreto y por lo que la evaluación debe cubrir el espectro más amplio posible de riesgos derivados de la nueva situación en función las particularidades de cada puesto de trabajo.

**La evaluación no debe efectuarse tan solo teniendo en cuenta las condiciones de los puestos de trabajo sino también las condiciones psicofísicas, de salud, de las personas que los ocupan.** Así, sea cual sea la actividad, los grupos especialmente sensibles frente a la COVID-19 deben reincorporarse en último lugar, cuando tengan el riesgo controlado, debiendo reflejarse ese criterio en la evaluación de riesgos. El Servicio de Prevención debe actuar dentro de los parámetros normativos establecidos entre otros, por el art. 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales respecto a los trabajadores especialmente sensibles. El papel de área sanitaria del Servicio de Prevención es aquí muy importante, ya que debe evaluar la presencia en el entorno laboral de grupos vulnerables frente a la COVID-19 y emitir informe sobre las medidas de prevención, adaptación y protección. Para ello, tendrá en cuenta la existencia o inexistencia de unas condiciones que permitan realizar el trabajo sin elevar el riesgo propio de la condición de salud de la persona trabajadora.

Los grupos vulnerables para COVID-19, definidos por el Ministerio de Sanidad son: las personas con diabetes, enfermedad cardiovascular, incluida hipertensión, enfermedad hepática crónica, enfermedad pulmonar crónica, enfermedad renal crónica, inmunodeficiencia, cáncer en fase de tratamiento activo, embarazo y mayores de 60 años. Respecto de los mismos, es especialmente importante la resolución del Servicio Nacional de Salud en cuanto a su posible aislamiento.

## ⚙️ Medidas a implementar

### Distanciamiento social y laboral

#### Mantenimiento de distancia de seguridad

El establecimiento de una distancia de seguridad entre trabajadores es una de las medidas aconsejadas por los expertos sanitarios. En este sentido, la disposición de los puestos de trabajo, la organización de la circulación de personas y la distribución de espacios (mobiliario, estanterías, pasillos, etc.), en el centro de trabajo debe modificarse, en la medida de lo posible, con el objetivo de garantizar el mantenimiento de la distancia de seguridad de 2 metros. En caso de imposibilidad deberán tomarse las medidas de protección necesarias para obviar el contagio por contacto. En todo caso, deben establecerse normas de uso de las instalaciones en la que se desarrolla el trabajo los espacios compartidos para mantener la distancia de seguridad, por ejemplo, en ascensores, comedores, accesos y zonas comunes, así como en vestuarios y salas de reuniones.

#### Prevalencia del teletrabajo

Como indica la propia normativa de urgencia elaborada con ocasión del COVID-19 el teletrabajo debe implantarse, y mantenerse, allí donde sea posible mientras dure esta crisis. Se mantendrá el teletrabajo en aquellos puestos en los que sea posible para evitar desplazamientos y contactos y las reuniones deberán realizarse por medios telemáticos, en los casos en los que sea posible, hasta el control del virus. La empresa deberá garantizar el derecho a la desconexión digital de los trabajadores/as que desempeñen su labor mediante el teletrabajo.

### Medidas higiénicas

El establecimiento de las normas higiénicas aconsejadas por los expertos sanitarios es imprescindible. A título de ejemplo:

- Extremar la limpieza de los lugares y superficies de trabajo. La limpieza y desinfección serán diarias y con productos adecuados. Se prestará especial atención a la protección del personal trabajador que realice las tareas de limpieza. **En aquellos centros que hayan permanecido cerrados, debieran proceder a una apropiada limpieza y desinfección antes de reanudar la actividad.**
- Las instalaciones se limpiarán una vez al día como mínimo y dependiendo de su uso. Los comedores después de cada servicio, lavabos dependiendo el uso se aumentará la frecuencia diaria, etc.
- Se dispondrá de ubicaciones específicas para depositar los guantes usados y ubicaciones para todo el otro material, botes, etc.
- Se eliminarán los dispensadores de agua manual.
- Se procederá a la ventilación diaria de los centros de trabajo.

- Proporcionar dispensadores jabonosos y/o de solución alcohólica desinfectante en número y disposición suficiente en los lugares de trabajo. Donde sea posible se habilitarán dispensadores desinfectantes para las manos a la entrada al centro de trabajo.
- Donde sea posible se pondrán alfombrillas desinfectantes a la entrada del centro de trabajo.
- Dotar de cajas de pañuelos desechables y contenedores para su eliminación en los lugares de trabajo.
- Difundir pautas de higiene con información completa, clara e inteligible sobre las normas de higiene a utilizar en el puesto de trabajo, antes, durante y después del mismo, que puede estar ayudado con cartelería.
- Facilitar tiempo y medios para la correcta higiene de manos.

### Medidas organizativas

Junto a algunas medidas ya enunciadas diseñadas para evitar al máximo el contacto y con ello el riesgo del contagio, se plantean otras también de interés. La crisis del COVID-19 sitúa a la empresa y a personas trabajadoras frente a una situación inédita que requiere la colaboración y que resta credibilidad a las medidas de imposición unilateral.

De esta forma, **en la entrada, permanencia y salida del trabajo hay que tomar medidas organizativas que impidan las aglomeraciones y la exposición de las personas trabajadoras al riesgo de contagio.** A título de ejemplo, pueden señalarse las siguientes:

- En las empresas donde existan turnos de trabajo,
  - puede acordarse un periodo de espaciamiento, para evitar el no mantenimiento de la distancia de seguridad en vestuarios, puestos de trabajo, entrada y salida.
  - se podrá acordar el número de turnos de trabajo para evitar concentración de trabajadores y trabajadoras.
- Se tomarán las medidas oportunas para mantener, siempre que sea posible, una distancia de seguridad en todo el centro de dos metros entre los trabajadores y trabajadoras. En caso de imposibilidad, se tomarán las medidas oportunas de toda índole alternativas para evitar el riesgo de contagio por contacto.
- Se acordará y potenciará el teletrabajo y, en su defecto, la jornada continuada donde sea posible, a fin de disminuir el número de trayectos.
- Para evitar aglomeraciones en las zonas comunes podrán marcarse las zonas de espera de comedor, vestuarios, etc.



## Actuaciones ante la detección uno o varios casos de contagio por COVID-19

Ante el contagio de una persona trabajadora por COVID-19, deben estar previstas las medidas necesarias subsiguientes: desinfección del área, medidas de cierre o aislamiento de la zona afectada, información inmediata a los delegados de prevención, detección de posibles contactos en el ámbito laboral, etc.

En caso de que algún trabajador o trabajadora sintiera posibles síntomas, avisara inmediatamente a su superior. En cada centro, se establecerán las pautas a seguir ante este supuesto.

En todo caso, al menos deberá prever la manera en que se debe actuar ante estos dos casos:

- Si un trabajador/a resulta positivo en COVID-19,
  - Deberá notificarlo a la empresa, para que esta pueda adoptar las medidas necesarias en el centro de trabajo para preservar la salud e integridad del resto de compañeros/as.
  - La empresa informará lo antes posible a todas las personas trabajadoras que hayan estado en contacto con la persona infectada con COVID-19 para que contacten con el Servicio Público de Salud y valoren si es necesario su aislamiento preventivo.
  - La empresa procederá al desalojo total o parcial de la zona para proceder a la desinfección inmediata del lugar de trabajo en donde desempeñaba su trabajo la persona infectada y todas las zonas comunes en las que tuvo presencia.
- Si un trabajador presenta síntomas de infección por COVID-19, pero no es un caso confirmado, deberá comunicarlo de forma inmediata a la empresa, así como contactar con el Servicio Público de Salud para explicar su sintomatología y seguir las instrucciones médicas.

Pueden establecerse planes de continuidad de la actividad ante un aumento de las bajas laborales del personal o en un escenario de incremento del riesgo de transmisión en el lugar de trabajo, con un proceso de participación y acuerdo con la representación legal de los trabajadores. Y, así:

- Se pueden contemplar posibilidades de redistribución de tareas y/o teletrabajo, como ya se ha indicado, para evitar contactos y desplazamientos.
- En aquellos establecimientos abiertos al público, se atenderá a las consideraciones establecidas por el Ministerio de Sanidad.

## Aumento de la carga de trabajo

Tanto los profesionales de la salud, como aquellos encargados de las cadenas de suministros, trabajadores agrícolas, transporte público, servicio a domicilio y otros tantos encargados de las actividades esenciales han visto incrementado su ritmo de trabajo de forma alarmante. Este problema deberá ser abordado en las em-

presas compensando el tiempo de trabajo extra y rebajando los ritmos de trabajo en esta vuelta a la normalidad, mediante el establecimiento de turnos de trabajo, descanso adecuado, etc. Los altos ritmos de trabajo están asociados al estrés laboral y a los trastornos músculo esqueléticos y redundan en perjuicio de la persona trabajadora y de la empresa.

### Desplazamiento del domicilio al centro de trabajo en medios de la empresa

Aquellas empresas que posean un servicio de autocares deberán tomar una serie de medidas con el fin de obviar el riesgo del contagio derivado del contacto. A título de ejemplo, pueden señalarse las siguientes:

- Reforzamiento de la flota para aumentar la capacidad de la misma y permitir el mantenimiento de la distancia de seguridad entre las personas trabajadoras.
- Higienización de forma recurrente en función de su uso.
- Se debiera extender la posibilidad del uso de autocares a personal que habitualmente no lo utiliza.
- Al bajar y subir en el autocar se mantendrán las distancias de seguridad.

### Medidas individuales

#### Distribución de equipos de protección individual

Se deberá garantizar la existencia, suministro y uso de EPIS adecuados al riesgo (mascarillas, gafas, guantes, etc.) y ajustados a las características de la persona que los utiliza, únicos e intransferibles, facilitados por el empresario y gratuito para el trabajador. Se deberá facilitar información de cómo utilizar y mantener los equipos de protección individual de manera segura.

#### Formación e información

La empresa debe garantizar que todo el personal cuenta con una información clara e inteligible y formación específica y actualizada sobre las medidas específicas que se implanten. Se potenciará el uso de carteles y señalización que fomente las medidas de higiene y prevención.

### Desplazamientos

Los desplazamientos para ir al lugar de trabajo deberán realizarse siguiendo las recomendaciones del Ministerio de Transportes. En el caso de que la empresa, tenga a disposición de los trabajadores un servicio de autobuses ya hemos mencionado algunas recomendaciones.

Actualmente estas medidas, para los desplazamientos en vehículos son: mantener la mayor distancia posible entre los ocupantes dentro del vehículo, por lo que deberá ir máximo una persona por fila de asientos y en diagonal. Además, el Ministerio de Sanidad recomienda lavado de manos, utilización de mascarilla durante el desplazamiento si va más de un ocupante (siempre teniendo especial precaución al poner y quitar esta) y el uso de guantes.

Dada la evolución de la situación se estará a lo dispuesto por el Gobierno, para los desplazamientos en vehículos tanto particulares como de empresa.

<https://www.ugt.es/sites/default/files/desplazamientos-en-vehiculos-durante-el-estado-de-alarma-ugtok.pdf>

La empresa facilitará equipos de protección individual a aquellos trabajadores que se desplacen hasta su centro de trabajo mediante el transporte público, por no estar garantizado el cumplimiento de las distancias de seguridad.

### **Coordinación de actividades empresariales**

Es muy usual que al centro de trabajo acudan trabajadores de otras empresas por razones muy diversas. En el caso de trabajadores de empresas de trabajo temporal, el régimen es el mismo a estos efectos que en el caso de trabajadores propios. Cuando concurren trabajadores de otras empresas, bien de forma esporádica o puntual (una reparación o servicio concreto), bien de forma continuada, es imprescindible establecer reglas de coordinación que vayan en la línea de las recomendaciones que hemos reseñado anteriormente. En este caso, se estará a lo dispuesto en Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, en función del nuevo riesgo al que todo el conjunto de trabajadores está expuesto.

Se fomentará la comunicación entre las distintas empresas concurrentes para evitar contagios y tomar las medidas preventivas de forma coordinada con el fin de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores/as. La empresa titular del centro y la empresa principal deberán tomar las medidas necesarias (información, instrucciones, control y vigilancia) para evitar el contacto dentro del centro de trabajo.

### **Otras cuestiones: el cuidado de las personas**

Incluir en estos protocolos acciones de reparación del daño, en concreto para los profesionales de la salud o los de atención al público, los cuales deberían tener apoyo psicológico para aquellas patologías que surgirán después de que pase la pandemia, o en los últimos estadios de esta.

Es de interés recordar que el Ministerio de Sanidad junto con el Consejo General de Psicología de España han establecido unas **líneas de teléfono de atención psicológica**, mediante los siguientes teléfonos en **horario ininterrumpido de lunes a domingo en horario de 9.00h a 20.00h**:

- **Población general** con dificultades relacionadas con la alerta y la cuarentena por Coronavirus: **91 700 79 88**
- **Familiares de personas enfermas o fallecidas** por el coronavirus: **91 700 79 89**
- **Sanitarios y otros intervinientes que precisen de apoyo como consecuencia de su intervención directa** en la crisis del coronavirus (fuerzas y cuerpos de seguridad, policía local...): **91 700 79 90**