

16 Cuadernos de
información sindical

2009

Guía der nos

Guía de acción sindical frente a la gripe A

Defiende tus derechos. Planes de emergencia



enseñanza

www.fe.ccoo.es

Guía de acción sindical frente a la gripe A

Defiende tus derechos. Planes de emergencia



Índice

Prólogo	7
Introducción	9
Por qué participar	11
Para qué participar	12
Criterios para la elaboración del plan de actuación/emergencia	12
Personas que presentan una mayor posibilidad de sufrir complicaciones	13
Cuestiones para el tratamiento de trabajadores/as especialmente sensibles	14
Medidas organizativas	15
Negociar medidas organizativas durante la situación de emergencia	16
Medidas vertebradoras del plan de emergencia	19
ANEXO 1. Algunas ideas por el plan de actuación	21
ANEXO 2. Nivel de riesgo	23
ANEXO 3. Procedimiento para la atención a trabajadores/as especialmente sensibles	24
ANEXO 4. Comunicación de situación de trabajador especialmente sensible	27
ANEXO 5. Medidas lesivas contra los derechos de los trabajadores que aparecen en algunos planes de emergencia	28

Edita: *Federación Estatal de Enseñanza de CCOO*

© Madrid, noviembre 2009

Realiza: Paralelo Edición, SA

Depósito legal: M-51074-2009

Impreso en papel reciclado



Presentación

La *Guía de acción sindical frente a la gripe A* que tienes en tus manos tiene voluntad de permanencia y también de cambio para mejorar sus contenidos. Hoy es la **gripe A** y en un futuro serán **otras pandemias**.

Todo trabajo colectivo y participado, como ha sido esta guía, necesita de coordinadores de los trabajos para hacerla posible. Y a su vez de responsables sindicales ubicados y localizables.

En la era digital no vamos a dejarte unas páginas en blanco para que nos envíes por carta tus aportaciones, pero sí vamos a dejarte algunos correos electrónicos para que nos remitas directamente tus críticas, sugerencias y aportaciones.

Miguel Ángel Manzano (mamanzano@fe.ccoo.es), del *Departamento Sindical de Salud Laboral de la Federación de Enseñanza de CCOO*.

Javier Carlos Simón (jsimon@fe.ccoo.es), del *Departamento Sindical de Salud Laboral de la Federación de Enseñanza de CCOO*.

Bernat Asensi (basensi@fe.ccoo.es), *coordinador de Acción Sindical, Área Pública y Servicios Socioeducativos de la Federación de Enseñanza de CCOO*.

Bernat Asensi

Coordinador de Acción Sindical FE CCOO

Prólogo

Desde su aparición en España, en la Federación de Enseñanza de CCOO no ocultamos nuestra preocupación por la deriva de esta enfermedad contagiosa y por su incidencia en la actividad escolar y en los centros educativos así como en la salud de los miles de trabajadores y alumnos. Por ese motivo, nos parece que la mejor forma de afrontar esta enfermedad es que tanto profesores como padres dispongan de la mayor información sobre la enfermedad.

La gran mayoría de los casos de enfermos evolucionan favorablemente, aunque hay casos graves que han podido derivar a situaciones de salud más comprometidas para la vida del enfermo, debido a las complicaciones de otras patologías. La Organización Mundial de la Salud ha declarado ya la Fase 6 de pandemia, es decir, el inicio de una pandemia mundial, no por la severidad del virus, sino por la rapidez de propagación.

Tras la reunión del ministro de Educación y la ministra de Sanidad, representada por el director general de Salud Pública, con los sindicatos representativos del sector para abordar el problema de la gripe A, hemos insistido en la necesidad de reforzar al máximo la información detallada a toda la comunidad educativa tanto en lo que respecta a la prevención de la enfermedad como a las medidas profilácticas que han de aplicarse cuando aparezca algún contagio.

Se trata de evitar una injustificada alarma social que, además de perjudicar al funcionamiento normal de los centros, tampoco ayuda a reducir la incidencia de la nueva gripe en los centros escolares.

Por ello, nos parece fundamental seguir las recomendaciones y medidas propuestas por los profesionales de la salud y las instituciones nacionales e internacionales sanitarias y aplicarlas con rigor.

En este sentido, esperamos que se cumpla el plazo de una semana anunciado por el ministro de Educación y la ministra de Sanidad para distribuir en los centros educativos la guía de consejos y recomendaciones.

Cuando esté lista la vacuna contra la gripe A deberá aplicarse con los protocolos de vacunación acordados por todas las Administraciones educativas y sanitarias, y de acuerdo con

las recomendaciones de los expertos y de las directrices de la Unión Europea. Recordamos que las vacunas aún no están preparadas para aplicarlas a la población. Lo estarán cuando se tengan realizadas todas las pruebas necesarias. Ese será el momento en que comiencen las vacunaciones. España ha comprado dosis para vacunar al 60% de la población. Las vacunaciones se harán por el orden de prioridad que se establezca.

Todos los centros educativos y especialmente las familias, el profesorado y los equipos directivos deben disponer de una información clara y precisa sobre lo que está ocurriendo, las medidas preventivas anunciadas por los ministerios, la transmisión y síntomas de la gripe A, protocolos de vacunación, las campañas de vigilancia y control de posibles alumnos que presenten contagio, etc.

Cuando se produzca algún brote contagioso en un centro educativo permanecerá abierto el centro y se adoptarán las medidas que siempre se han adoptado en estos casos, es decir, avisar a la familia para que permanezca en casa y bajo el control médico ordinario.

Igualmente, nos parecen prioritarias una labor coordinada y una comunicación fluida y constante entre los Ministerios de Educación y de Sanidad con las Administraciones educativas y sanitarias territoriales, para aplicar con éxito todas las medidas que se pongan en marcha. En caso contrario, muchas de las medidas carecerán de eficacia, como ha ocurrido en otras ocasiones.

Es de sentido común que todas las comunidades autónomas apliquen los mismos criterios. Por supuesto, bienvenida sea cualquier iniciativa encaminada a ofrecer información detallada a la comunidad escolar, sobre todo a los profesores y al alumnado. La experiencia ha demostrado sobradamente que ante este tipo de situaciones la información preventiva puede ser tan efectiva como la propia medicina y, desde luego, el mejor medio de evitar el pánico y la alarma social.

La Federación de Enseñanza de CCOO muestra su total colaboración en el desarrollo de las medidas preventivas educativas sanitarias relacionadas con esta gripe a fin de garantizar que en todo momento se tengan en cuenta tanto los derechos de los trabajadores de la enseñanza como el derecho constitucional de las Administraciones públicas de velar por la integridad física, mental y social de las personas.

José Campos Trujillo
Secretario General de la FE CCOO

Introducción

La Organización Mundial de la Salud (OMS) y el grupo de expertos del Ministerio de Sanidad y Política Social advierten que durante el próximo otoño se pueden producir oleadas epidémicas de la gripe A (H1N1) que afecten a muchos habitantes de cada localidad. En cada una de estas oleadas se pueden registrar importantes picos de afectados.

Muchas de las medidas que se pueden tomar afectarán a la **organización del trabajo**.

Los representantes de los trabajadores/as deben negociarlas. Desde el punto de vista normativo, el derecho de los trabajadores y trabajadoras a participar y negociar los cambios en la organización del trabajo se justifica tanto por la normativa de prevención de riesgos laborales, como por el Estatuto de los Trabajadores. Por tanto, esta participación se hará a través de los delegados y delegadas de prevención y los comités de seguridad y salud, así como mediante la representación unitaria.

En este contexto es necesario que los **representantes de los trabajadores/as** intervengan en la preparación de los planes de anticipación, negociando con la empresa las medidas de organización del trabajo que se adopten para evitar que se vulneren derechos laborales.

En concreto, la participación sindical sirve para velar por que el diseño de las medidas que se adopten en la organización **cumpla un triple criterio**:

- **han de ser eficaces en la protección de la salud;**
- **todos y cada uno de los colectivos laborales han de quedar igualmente protegidos;**
- **no se vulneren derechos de los trabajadores/as, ni salariales ni de otro tipo.**

Uno de los temas a los que la representación de los trabajadores/as debería dar atención preferente es la garantía de derechos de los empleados y empleadas que se tengan que ausentar por las diversas situaciones derivadas de la gripe A:

- Las autoridades sanitarias están recomendando no acudir al trabajo con síntomas de gripe.

- Se puede dar el caso de situaciones en las que personas en activo deban quedarse en sus hogares por «periodos de aislamiento preventivo».
- Hay empleados que deben permanecer en casa por cuidado de hijos o familiares que padezcan la enfermedad.
- Hay trabajadores/as que pueden tener que cuidar a sus hijos porque se haya limitado el acceso a los centros educativos.
- Problemas de transporte.
- Etcétera.

Está pendiente todavía que la Seguridad Social (como Administración responsable de la gestión de las prestaciones económicas del sistema contributivo de la Seguridad Social) y las autoridades sanitarias territoriales establezcan mecanismos por los cuales un trabajador/a podrá obtener la bajas/altas médicas sin tener que personarse en su centro de salud. En estos centros trabajan los médicos de familia, que hoy por hoy son, junto con la inspección médica del sistema público de salud, los únicos que pueden realizar estos procedimientos administrativos. Es decir, que está pendiente de solucionar cómo obtendrá el parte un trabajador/a que sea atendido por personal sanitario que no puede emitir las bajas/altas.

La baja por cualquier tipo de gripe es, desde el punto de vista de nuestro sistema de prestaciones de la Seguridad Social, una **contingencia común**, aunque también podría ser **accidente de trabajo** en casos en los que haya habido un contagio profesional demostrable.

En cuanto a las bajas ordenadas por la autoridad sanitaria para evitar contagios, ha sido necesario que la Seguridad Social publique una resolución¹ que vino a garantizar la seguridad jurídica del trabajador o trabajadora, de modo que quede justificada su ausencia del centro en estos casos.

Todo ello hace necesario negociar en el seno de las empresas una mayor flexibilización, respecto al rígido modelo actual, para los mecanismos de justificación de bajas por la gripe A y sus consecuencias, y durante el periodo que las autoridades administrativas correspondientes fijen como de «pandemia».

La falta de previsión y de negociación podría dar paso a que las empresas den un tratamiento individualizado a las distintas circunstancias, pudiéndose dar situaciones de falta

1. Resolución de 7 de mayo de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (publicada en el BOE de 9 de mayo de 2009) sobre la consideración como situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común de los períodos de aislamiento preventivo sufridos por los trabajadores/as como consecuencia de la gripe A. Dicha resolución salvaguarda la protección económica de los trabajadores/as durante tales períodos de aislamiento, así como su derecho a cotización, percepción económica legal o convencional y reserva de puesto de trabajo en las mismas condiciones que antes de producirse la baja y hasta el alta. Esta resolución deja claro que si en convenio colectivo estuviera prevista la mejora voluntaria de la prestación por baja por contingencias comunes por enfermedad común, se deberá aplicar esta mejora también en estos casos.

de equidad y cobertura de las soluciones que se establezcan, aportando soluciones para ciertos trabajadores/as privilegiados y perjudicando a los puestos de trabajo más vulnerables.

Por ejemplo, la alternativa del teletrabajo puede propiciar situaciones de desigualdad entre quien puede y tiene acceso al mismo frente al que no.

En el Estatuto de los Trabajadores, y mejorado por muchos convenios vigentes, se da cobertura legal a situaciones que podrían generarse con la gripe A. Así, en su art. 37.3.b se abordan situaciones de operación u hospitalización grave en los que los familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad pueden ausentarse 2 días (o 4 con desplazamiento) remunerados y justificados. Pero hoy sería atrevida una interpretación extensiva para entender que daría cobertura a los cuidados en el hogar, teniendo en cuenta que se habla de 7 días y pueden enfermar sucesivamente distintos familiares. Es decir, la seguridad jurídica para el trabajador sólo se conseguiría con una negociación ante la situación coyuntural que se deriva de la gripe A, pormenorizando la casuística que se puede derivar de la gripe A.

En el Estatuto de los Trabajadores, en sus artículos 47 y 51, se contempla también la posible declaración, por la autoridad laboral, de situaciones estructurales en las que una fuerza mayor obliga a adoptar decisiones específicas de suspensiones de contratos. En principio, esto no se aplicaría a este caso ya que, aunque se puedan presentar picos puntuales de contagio de la gripe A, es una situación que se ha considerado previsible y para la que se está pidiendo tomar medidas de planificación, como se propone en la guía publicada por el Ministerio de Sanidad y Política Social. En todo caso, si se declarara una situación de este tipo, quedarían protegidos los derechos de los trabajadores/as (*Cuadernos de información sindical Planes de respuesta en las empresas ante la gripe A (H1N1)*).

Por qué participar

Las respuestas que cada empresa o centro de trabajo adopte ante la pandemia de gripe no son competencia unilateral del empresario o los responsables (personas, comités, consejos...) que asigne la Administración correspondiente, en la medida que afectan a:

- las condiciones de trabajo;
- a la salud de los trabajadores/as;
- a la compatibilidad de la vida laboral y familiar;
- a la salud pública;
- a la continuidad de la actividad de la empresa;
- a los derechos de los trabajadores/as.

Para qué participar

La participación de los trabajadores/as tiene que tener como objetivo que el plan de la empresa, centro de trabajo o sector se oriente a las siguientes metas:

- proteger en el trabajo la **salud** de los trabajadores/as;
- **controlar y reducir las posibilidades de contagio** en el medio laboral para así colaborar con la contención de la transmisión de la gripe;
- garantizar la **continuidad** de la actividad de su empresa;
- proteger los **derechos** de los trabajadores/as.

Criterios para la elaboración del plan de actuación/emergencia

Igualdad de trato

Los representantes de los trabajadores/as negociarán las medidas a adoptar con objeto de asegurar que no se conculquen los derechos de los trabajadores/as. En particular, velarán porque ningún colectivo sufra las consecuencias negativas de este plan, y atenderán especialmente a evitar efectos perjudiciales, en particular para los trabajadores/as más vulnerables.

Carácter transitorio del plan

Debe quedar claro el carácter transitorio de las medidas de este plan y el proceso para la finalización del mismo. Si, posteriormente, surgiera el interés de alguna de las partes por prolongar la vigencia de alguna de las medidas (p.e., si la empresa llega a la conclusión de que las medidas adoptadas son funcionales o son del agrado de los trabajadores/as afectados) se ha de proceder a negociar nuevamente, esta vez bajo la óptica de las implicaciones de otra perspectiva temporal.

Garantía ante las ausencias

Ya sea por enfermedad propia, de un familiar o por dificultades del transporte público, las autoridades sanitarias consideran que es necesario prepararse para continuar funcionando ante bajas de una parte importante del personal. Estos picos pueden crear problemas de funcionamiento o de abastecimiento de materias primas, servicios, etc. Las autoridades aún no han establecido coberturas especiales para estos casos, pero es muy importante garantizar que las personas que se ausenten del trabajo sean tratadas con todo el respeto y la máxima cobertura posible.

Protección de los colectivos propensos a sufrir complicaciones graves

Dado que se está observando que algunos de los colectivos más propensos a sufrir complicaciones graves por esta gripe son otros que los habituales de la gripe estacional, se han de seguir con atención las recomendaciones sanitarias que están dirigidas a ellos, para protegerles. Si existen en la empresa personas que pertenecen a estos colectivos de trabajadores/as, han de saber que existen medidas especiales para que puedan solicitar acogerse a ellas según necesidad.

No debemos olvidar que para justificar estas actuaciones podemos recurrir a la normativa y documentos de apoyo sobre trabajadores/as especialmente sensibles, ya que aquellos trabajadores/as con posibilidad de sufrir complicaciones si contrajeran la gripe A, se convertirían en colectivos especialmente sensibles durante la vigencia del plan de emergencia².

Personas que presentan una mayor posibilidad de sufrir complicaciones

Las personas de cualquier edad (niños y adultos) con:

- Enfermedades del corazón (excepto hipertensión).
- Enfermedades respiratorias crónicas.
- Diabetes en tratamiento con fármacos.
- Insuficiencia renal moderada-grave.
- Enfermedades de la sangre como hemoglobinopatías o anemia si son moderadas o graves.
- Personas sin bazo.
- Enfermedades hepáticas crónicas avanzadas.
- Enfermedades neuromusculares graves.
- Inmunosupresión (incluida la del VIH-SIDA, los niños en tratamiento con cáncer en su domicilio, las producidas por fármacos o la de las personas trasplantadas).
- Obesidad mórbida (índice de masa corporal de 40 o más. Se calcula dividiendo el peso, en kilogramos, entre la altura, en metros, al cuadrado).
- Los menores de 18 años que reciben tratamiento prolongado con ácido acetilsalicílico (aspirina).

² 1. *Prevención y tratamiento de la infección por el nuevo virus de la gripe A (H1N1) en la mujer embarazada con especial atención al medio laboral y sanitario.*

(Versión 2. Recomendaciones provisionales sujetas a actualización según se disponga de nueva información científica) Septiembre 2009. www.msps.es/profesionales/saludPublica/gripeA/guiasProtocolos-Inf/pdf/protocoloEmbarazadas.pdf.

2. *Guía sindical para trabajadores/as y trabajadores/as especialmente sensibles.* CCOO Canarias. Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. www.ila.org.pe/publicaciones/docs/guia-trabajadores/as-sensibles.pdf.

Cuestiones para el tratamiento de trabajadores/as especialmente sensibles

1. La evaluación de riesgos de los puestos tiene en cuenta la posible presencia de trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos.
2. La vigilancia de la salud de los trabajadores/as contempla la presencia de trabajadores/as especialmente sensibles, trabajadoras embarazadas o menores.
3. La empresa cumple sus obligaciones de información tanto con los jóvenes como con sus padres o tutores.
4. La presencia de trabajadores/as especialmente sensibles, trabajadoras embarazadas o en situación de parto reciente en un puesto de trabajo es precedida por una evaluación de riesgos que tenga en cuenta la presencia de dichas trabajadoras.
5. En caso de resultar necesario, tras la preceptiva evaluación de riesgos, se modifican las condiciones de trabajo de los trabajadores/as afectados.
6. En caso de ser necesario, se han definido los puestos de trabajo exentos de riesgos para las trabajadoras embarazadas o trabajadores/as especialmente sensibles.
7. La empresa permite la ausencia justificada de las trabajadoras embarazadas.
8. La empresa no cuenta con trabajadoras embarazadas o en situación de parto reciente en aquellos puestos de trabajo prohibidos a trabajadoras embarazadas.

Si el plan incluye medidas para la reducción de la movilidad/Trabajos desde domicilios particulares

La reducción de la movilidad es bienvenida en tanto se centre en reducción de desplazamientos. En cambio, adoptar contra la gripe medidas que impliquen trabajo desde domicilios particulares tiene más problemas. Esta medida podría ser aceptada como medida temporal para reducir los contactos sociales cuando las autoridades lo recomienden (pero no obliguen). En todo caso, nunca se aplicará a personas que no lo desean, ni nunca –por supuesto– a las que tengan síntomas de la enfermedad, ni a los que no crean que puedan asegurar su rendimiento desde el hogar.

Evaluación de riesgos y protecciones personales

Las empresas donde se realicen actividades del tipo 3 y 4 según el prediagnóstico³ tendrían que tener ya hecha su evaluación de riesgos, ya que el riesgo laboral de contagios

³ Ver anexo 2.

(agentes biológicos) es propio de estas actividades. Si no se hubiera hecho previamente, es urgente proceder a dicha evaluación, siguiendo el RD de riesgo biológico y la guía técnica, con la participación de los delegados de prevención. Éstos participarán, asimismo, en el proceso de selección de equipos de protección individual cuando éstos estén indicados.

Distinguir entre las actuaciones realizadas en aquellas actividades en las que la infección por agentes biológicos (en este caso virus A H1N1) puede constituir un riesgo profesional, de aquellas otras en las que su presencia en los centros de trabajo constituye una situación excepcional, derivada de la infección de los trabajadores por vías distintas a la profesional⁴.

Medidas para favorecer la higiene

Las empresas deben poner a disposición de los trabajadores/as, tanto de los que realizan sus tareas en el centro de trabajo como de los que hagan su tareas fuera de éste, medios necesarios para favorecer la higiene de las manos, sin que se entorpezca el trabajo. Por la comodidad que suponen y para evitar desplazamientos a los lavabos, puede ser útil proporcionar geles de alcohol para la higiene de las manos.

Formación e información

Los delegados han de exigir que el plan que se adopte y las medidas que pueden afectar a las condiciones de trabajo sean transparentes y conocidos por la totalidad de la plantilla.

Asimismo, ante cualquier cambio organizativo, los representantes han de intervenir para asegurarse que los trabajadores/as cuentan con la formación necesaria, tanto en el plano profesional como en el de prevención de riesgos laborales.

Medidas organizativas

Algunas de las medidas organizativas que incorporan las empresas o Administraciones están planteadas en la única dirección de mantener la productividad o el servicio. Como consecuencia de esto, en los planes de las empresas⁵ u organizaciones la mayoría de las medidas, dado su carácter excepcional y temporal, no contemplan las garantías y contra-

⁴ En las empresas en las que no les es de aplicación el RD 664/97, de 12 de mayo, el riesgo de infección por el virus A (H1N1) no se considera por las autoridades sanitarias y laborales que sea un riesgo laboral, dado que no se deriva de la naturaleza de la actividad laboral realizada.

⁵ Ver anexo 1: «Ideas para el plan de actuación». Orientaciones para la intervención sindical en la empresa ante la pandemia de gripe A. CCOO Cataluña.

prestaciones para los trabajadores/as implicados/as. Es, por tanto, la acción sindical a través de los delegados de prevención, representantes unitarios, comités de empresas, comités específicos gripe A..., los que deben vigilar, pactar y regular todas aquellas cuestiones que afectan a las condiciones y derechos de los trabajadores/as.

Una eficaz acción sindical incluye también analizar las guías generales de actuación en los diversos ámbitos del sector, ya que algunas de las medidas organizativas que se establecen, incurren en incongruencias y distan mucho de aportar soluciones a aquellos problemas para los que habían sido pensadas (p.e. medidas de aislamiento, de ventilación y limpieza, de reorganización de las aulas..., pueden provocar mayor número de contagios).

Negociar medidas organizativas durante la situación de emergencia

El papel del sindicato en la empresa tiene que concretarse en un proceso de negociación colectiva. El plan de emergencia no es competencia unilateral del empresario, en la medida en que afecta a las condiciones colectivas y personales de trabajo, así como el desarrollo y la viabilidad del proyecto empresarial en su conjunto.

Esta exigencia de negociación es el primer criterio. Ante la hipótesis de una negativa empresarial a la negociación es necesario activar los diversos procedimientos de acción sindical: Inspección de Trabajo, autoridad laboral...

El plan de emergencia no es competencia unilateral del empresario, en la medida en que afecta a las condiciones colectivas y personales de trabajo, así como el desarrollo y la viabilidad del proyecto empresarial en su conjunto.

Las posibilidades de reorganizar la actividad de la empresa, intensificándola o reduciéndola, y su impacto en la organización del tiempo de trabajo tienen que ser negociadas. Todo aquello relacionado con la organización flexible del tiempo de trabajo que, durante la duración del plan de emergencia, tiene que ser objeto de negociación y se tiene que agotar ante las mismas condiciones pactadas de flexibilidad en los convenios de aplicación.

Los acuerdos conseguidos deben tener validez de acuerdo de empresa, de manera que deben ser registrados en la autoridad laboral.

Criterios concretos para la negociación y los acuerdos relacionados con el plan de emergencia

- Hacer explícita la naturaleza transitoria en el tiempo de las medidas del plan de emergencia y sus causas. Ante la incertidumbre de la duración y del momento de activarse, se considerarán las orientaciones que establezca la autoridad sanitaria y laboral.
- Las medidas, por su carácter transitorio y de emergencia, no afectan a los contenidos pactados en los diferentes convenios colectivos o acuerdos de negociación colectiva que tienen que restablecerse en el momento de la finalización del plan de emergencia. Tampoco pueden ser contradictorias con las diversas normas legales de aplicación, que tienen que ser preeminentes en cualquier circunstancia.
- Las medidas del plan de emergencia no sustituyen los procedimientos legales establecidos para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (contrariamente, los planes de emergencia tienen que ser registrados ante la autoridad laboral y de libre acceso a las organizaciones sindicales y patronales).

Las medidas, por su carácter transitorio y de emergencia, la duración y del momento de activarse, considerarán las orientaciones que establezca la autoridad sanitaria y laboral.

- El plan de emergencia, en todos y cada uno de los aspectos que se refieran a la modificación transitoria de las condiciones y la organización del trabajo, tiene que ser negociado con la representación legal de los trabajadores/as y la representación de la empresa.
- Los comités de seguridad y salud tienen que proceder a elaborar un plan de prevención de riesgos complementario al existente y justificado por la situación de emergencia. Este plan de prevención complementario tiene que formar parte del plan de emergencia.
- El plan de emergencia, tanto en los aspectos relativos a la modificación transitoria de las condiciones de trabajo como en aquello relacionado con el cumplimiento de las medidas preventivas del plan de prevención complementario, tiene que ser objeto de un seguimiento conjunto –sindicato/empresa– en plazos de tiempo regulares y cortos, que el plan tiene que preestablecer con carácter ordinario (por ejemplo 15 días) y extraordinario, siempre que alguna de las partes lo considere necesario.
- El impacto social de una pandemia, que afecta no sólo a las personas consideradas individualmente sino también a las diversas unidades de convivencia, tiene que prever, necesariamente, dos dimensiones concretas de los derechos pactados o legales de aplicación:
 - a) Conciliación de la vida personal y laboral: se tienen que negociar condiciones suplementarias a aquello pactado o de aplicación legal en materia de concilia-

ción –una vez éstas se hayan agotado–, para la atención a las personas afectadas, tanto de unidades de convivencia o relacionales, consistentes en permisos flexibles para la atención personal, con carácter de recuperables. Los acuerdos tienen que promover explícitamente el ejercicio de la conciliación para los hombres.

- b) Permisos retribuidos o no para la asistencia médica o de servicios sociales: se tienen que negociar condiciones suplementarias a aquello pactado o de aplicación legal –una vez éstas se hayan agotado–, con carácter de recuperables.
- c) En los dos casos, el acuerdo del plan de emergencia ha de pautar el preaviso necesario a la empresa y el conocimiento de la representación legal de los trabajadores/as.

El plan de emergencia tiene que ser objeto de un seguimiento conjunto –sindicato/empresa– en plazos de tiempo regular y corto.

- Dar respuesta a supuestos indeterminados que en algunos convenios se recogen en parte y en otros no, como son:
 - a) Ausencia justificada remunerada (o no remunerada pero sí justificada) para ausencias para el cuidado de familiares (hijos que no acudan a los colegios o guarderías, cuidado familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad). La Ley del Estatuto de los Trabajadores recoge en su art. 37.3.b algunas causas que tendrían que ver con el supuesto de la gripe A, pero no por cuidado de familiares superior a 2 días (4 si existe desplazamiento). Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as.
 - b) La no aplicación de despidos o extinciones de contrato por causas objetivas (Art. 51 LET), aún pudiéndose dar casos de suspensión del contrato por causas de fuerza mayor (art. 47 LET). Teniendo en cuenta que para la autorización de esta medida hay que involucrar a las autoridades competentes, en este caso la laboral, y será necesaria una justificación documentada, que tendrá que contar con la participación de los representantes de los trabajadores/as.
- Hay que garantizar adecuadamente los documentos o partes que justifiquen las ausencias de los trabajadores/as, sea por presentar síntomas sospechosos de la gripe, o por sufrir la enfermedad. Por lo tanto, hay que acordar que las Administraciones competentes elaboren los documentos y procedimientos precisos para las empresas, de tal manera que toda ausencia del trabajador se garantice que está justificada y en conocimiento de la empresa pagadora.
- Consideración específica de las cuestiones de género: embarazo, lactancia y/o maternidad. Los permisos retribuidos tienen que ampliarse transitoriamente mientras tenga vigencia el plan de emergencia.

Hay que garantizar adecuadamente los documentos o partes que justifiquen las ausencias de los trabajadores/as, sea por presentar síntomas sospechosos de la gripe o por sufrir la enfermedad.

- Si son objetivamente necesarias nuevas contrataciones, ante la imposibilidad de polyvalencias transitorias razonables, constatadas por las partes, se procederá teniendo preferencia los trabajadores y trabajadoras en suspensión de empleo (analizar efectos legales), los trabajadores/as despedidos por causas objetivas individuales o por ERE y los trabajadores/as temporales vinculados a la empresa con anterioridad que respondan al perfil profesional de la vacante.
- La promoción de polyvalencias funcionales durante la duración del plan tiene que ser retribuida, bien por la acumulación de tareas profesionales, bien por el desarrollo de tareas de grupo profesional superior. En este último caso tienen que considerarse a efectos de futuras promociones. Tienen que activarse medidas de acción positiva de género.
- Las posibilidades de teletrabajo o del trabajo en domicilio recomendadas tienen que tener un simple carácter de voluntarias, y con derecho personal de reversión en cada momento.
- Las jornadas de trabajo perdidas durante la duración del plan de emergencia no computarán a efectos de cualquier sistema de incentivación contra el absentismo.
- Se tiene que evaluar, entre la empresa y la representación sindical, la calidad y la eficiencia del servicio de prevención en el desarrollo del plan de emergencia. Si ésta no fuera correcta, se codecidirá su cambio.
- Han de negociarse medidas concretas que posibiliten una movilidad sostenible. La posibilidad de trastornos en la frecuencia de los medios de transporte público, cuando sean justificadas y repercutan en la jornada de trabajo, tienen que ser consideradas como tiempo efectivo de trabajo.
- Ante las divergencias en la negociación o en la ejecución del plan de emergencia o el plan complementario de prevención, hay que activar los diversos procedimientos de acción sindical.

Medidas vertebradoras del plan de emergencia

- **Potenciar aquellas medidas preventivas que se vayan demostrando más eficaces para frenar la transmisión de la enfermedad sobre estos ejes fundamentales:**
 - **limitar la exposición al riesgo;**
 - **informar y formar a los trabajadores;**
 - **tomar medidas de protección adecuadas.**

- **Exigir la financiación específica del plan de emergencia, en ningún caso en detrimento de ninguna de las partidas aprobadas con anterioridad.**
- **El incremento de tareas por puesto de trabajo derivadas de la aplicación de medidas preventivas contra la transmisión de la gripe A no supondrá aumento de la carga de trabajo ni ninguna otra modificación sustancial de las condiciones de trabajo.**
- **La sustitución ágil de personal adscrito a los servicios esenciales. Reducción de plazos para asignación de suplencias o interinidades.**
- **Solicitar incremento de plantillas en aquellos puestos de trabajo cuyas funciones supongan un papel esencial contra la propagación de la enfermedad (ej. limpiador/a).**
- **Implantación del teletrabajo.**
- **Actuaciones en caso de problemas en servicio de transporte público.**
- **Diseñar medidas organizativas que no lesionen los derechos de los trabajadores⁶.**

⁶ Ver anexo 5: «Medidas lesivas de los derechos de los trabajadores».

ANEXO 1. Algunas ideas por el plan de actuación

- ▶ Crear un grupo de trabajo o comisión paritaria *ad hoc*, formada por la representación de la empresa y de la representación de trabajadores/as (comité de empresa o delegados de personal), y con el asesoramiento del servicio de prevención. Si no hay representación legal o delegados sindicales se tiene que contar con la participación de los trabajadores y trabajadoras. Las funciones de este grupo de trabajo son las siguientes: definir el plan de prevención, garantizar su ejecución y posterior evaluación.
- ▶ Definir el alcance del plan. Todas las personas relacionadas con la organización del trabajo de la empresa y en contacto directo con el centro de trabajo (contratas, subcontratas, empresas de trabajo temporal, trabajadores/as autónomos, etc.) tienen que conocer las medidas del plan y tienen que estar protegidas por él.
- ▶ Declaración de la política de la empresa. La empresa tiene que difundir y dar apoyo a las medidas acordadas en el plan de actuación y a la negociación colectiva, poniendo el énfasis en dar el mismo tratamiento a todas las ausencias, ya sea porque se está enfermo, por tener que cuidar de los familiares, por problemas en el transporte, etc.
- ▶ Adoptar de forma inmediata las medidas de higiene personal y del entorno laboral señaladas anteriormente: como, por ejemplo, proporcionar los suministros suficientes y asequibles para el control de la infección (por ejemplo, productos para la higiene de las manos, pañuelos y recipientes desechables) en todas las ubicaciones de la empresa y difundir información sobre su uso a todo el personal y a los visitantes.
- ▶ Hacer un diagnóstico de empresa:
 - Realizar de forma inmediata un análisis de la situación: existencia de planes de emergencia previos, evaluaciones de riesgo y determinar el grado de riesgo de contagio en el medio laboral según la clasificación del grado de exposición.
 - Identificar tareas que se puedan gestionar desde el domicilio (ej., promoción del teletrabajo). Reducción de viajes de trabajo.
 - Identificar las tareas esenciales para el funcionamiento de la producción de bienes o servicios.
 - Necesidad de elaborar planes específicos para determinados servicios e identificar las medidas preventivas necesarias para cada situación laboral, según la clasificación del anexo 1.
 - Necesidad de tener en cuenta personas especialmente sensibles: trabajadoras embarazadas, personas con patologías específicas que puedan agravar el pronóstico de un proceso gripal.
 - Identificar los recursos con que se cuenta para la puesta en funcionamiento del plan: presupuesto, personal dedicado a la prevención dentro de la empresa (técnicos del servicio de prevención propio, trabajadores/as designados, recursos preventivos...).
- ▶ Establecer mecanismos de coordinación con las contratas y subcontratas.
- ▶ Asignación de fondos para proteger al personal, clientes y visitantes durante una pande-

mia: por su misma naturaleza excepcional, el plan de emergencia tiene que suponer una financiación adicional de la dedicada a la prevención de riesgos.

- ▶ Elaborar y ejecutar un plan de formación e información.
- ▶ Promover el protocolo para la higiene respiratoria y el manejo de la tos y la rápida exclusión de los trabajadores/as que tengan síntomas de la gripe.
- ▶ Dar a conocer el plan de actuación a la plantilla (trabajadores/as propios y ajenos, empresas colaboradoras, visitantes...), y dentro de la jornada laboral.
- ▶ Establecer o revisar, si ya existe, el procedimiento de comunicación inmediata de daños a la salud entre los trabajadores/as (aparición de casos de gripe).
- ▶ Asegurar la disponibilidad de consultas y asesoramiento médico para la respuesta de emergencia por parte del servicio de prevención de riesgos laborales y de los servicios asistenciales de la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales o de la entidad colaboradora, y mejorar los recursos de acuerdo con las necesidades previstas.
- ▶ Garantizar la formalización de la incapacidad temporal en los casos de enfermedad.
- ▶ Garantizar adecuadamente los documentos o partes que justifiquen las ausencias de los trabajadores/as, sea por presentar síntomas sospechosos de gripe, o por sufrir la enfermedad. Por lo tanto, hay que acordar que las Administraciones competentes hagan los documentos y procedimientos precisos para las empresas, de manera tal que se garantice que toda ausencia del trabajador/a esté justificada y en conocimiento de la empresa pagadora.

En el caso de las empresas y ocupaciones con riesgo alto y muy alto, la incapacidad temporal tiene que ser reconocida como contingencia profesional.

Negociar medidas organizativas durante la situación de emergencia (en el siguiente punto hemos establecido una serie de propuestas para la negociación colectiva).

- ▶ Establecer políticas para los momentos de la reincorporación a los puestos de trabajo después de la enfermedad.
- ▶ Evaluar: comprobar el funcionamiento del plan.

ANEXO 2. Nivel de riesgo

Definidas en: «Recomendaciones en las empresas para la planificación de las medidas de emergencia en el caso de pandemia de gripe».

1. Ocupaciones con nivel de riesgo **bajo/1** No existe riesgo derivado de la actividad laboral. Tareas que no incluyan atención al público de manera frecuente o continuada.
2. Ocupaciones con riesgo **medio/2** Las que requieren el contacto frecuente a menos de un metro con personas presumiblemente no afectadas (compañeros de trabajo, público en general, alumnos, etc.).
3. Ocupaciones con riesgo **alto/3** Las que requieren contacto con personas diagnosticadas o con sospecha de enfermedad (ejemplo: personal sanitario, transporte de emergencias de personas con sospecha de enfermedad...).
4. Ocupaciones con riesgo **muy alto/4** Ocupaciones con exposiciones altas al virus en el marco de procedimientos sanitarios o de laboratorio (por ejemplo, que supongan la generación de aerosoles –intubación, reanimación...– toma de muestras respiratorias, procedimientos dentales, etc.).

ANEXO 3. Procedimiento para la atención atrabajadores/as especialmente sensibles

1. OBJETO

El objeto de este procedimiento es detectar las posibles necesidades que determinados trabajadores/as, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de incapacidad física, psíquica o sensorial, puedan tener en el desarrollo de su actividad laboral habitual.

La protección de estos trabajadores/as viene recogida en el artículo 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. DETECCIÓN DE TRABAJADORES/AS ESPECIALMENTE SENSIBLES

Para que pueda aplicarse este procedimiento es necesario que la Oficina de Prevención de Riesgos Laborales tenga constancia de la situación de especial sensibilidad. Este conocimiento puede producirse a través de los siguientes medios:

1. A través del propio interesado.
2. Por el servicio médico, bien a través de consultas hechas por el propio trabajador o por los resultados del reconocimiento médico.
3. Por el servicio de gestión de recursos humanos, cuando tenga conocimiento de una situación de este tipo.

En cualquiera de estos casos, la comunicación al SPRL se deberá llevar a cabo por escrito conforme al modelo recogido en el anexo 3, pudiendo aportar las pruebas que consideren oportunas.

Por su parte, el SPRL cuando tenga conocimiento o sospecha de una situación de este tipo, deberá comunicarlo tanto al Servicio Médico como al Servicio de Gestión de RR.HH. para que tengan constancia del hecho y puedan adoptar las medidas pertinentes.

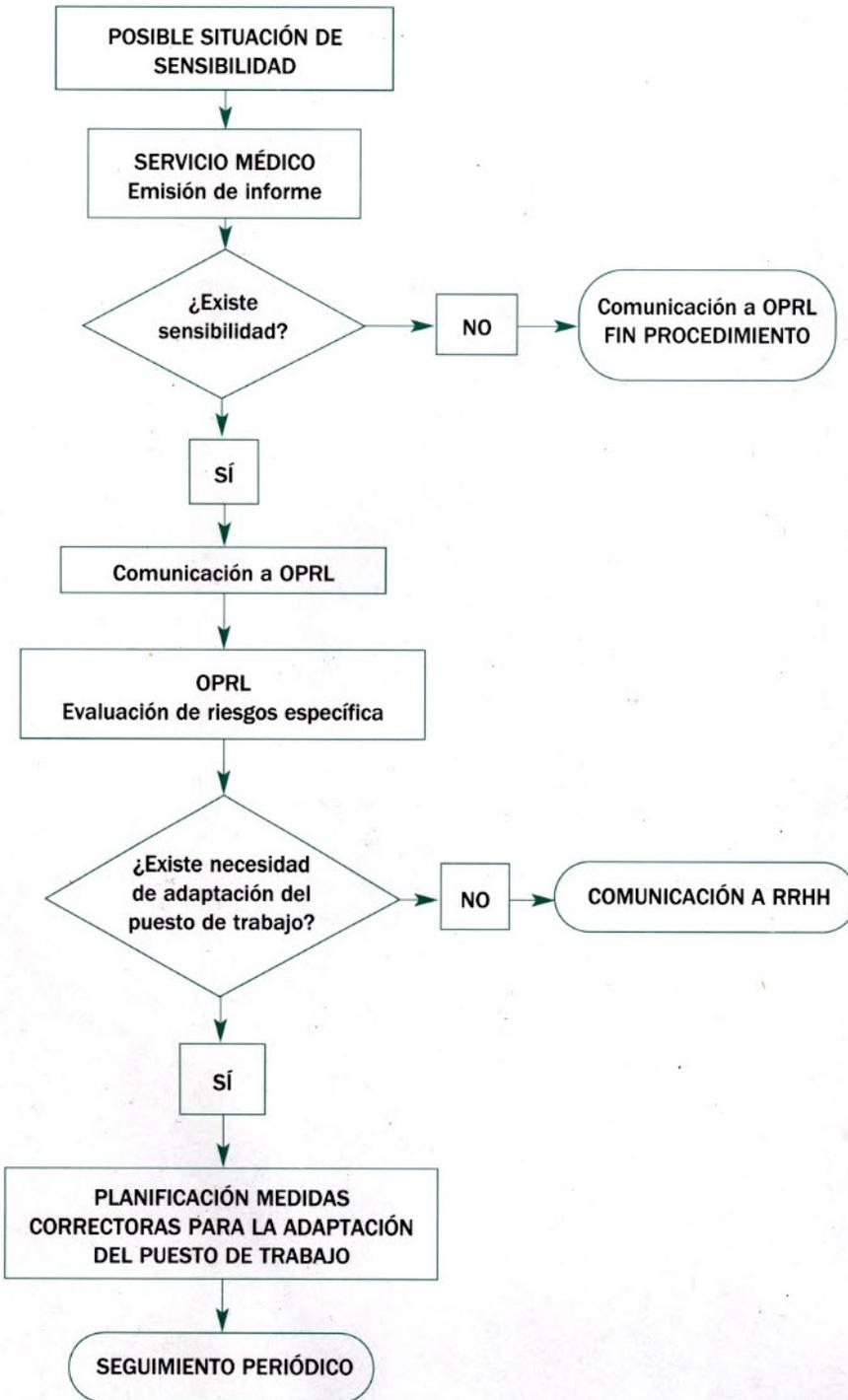
3. SECUENCIA DE ACTUACIONES

Servicio médico: El servicio médico estudiará el historial médico del trabajador así como toda la información que éste le aporte con el fin de elaborar un primer informe sobre el ori-

gen del problema. En el caso de detectar evidencias de especial sensibilidad, lo comunicará al servicio de prevención de riesgos laborales. Cuando del historial médico y de las pruebas aportadas por el trabajador, el servicio médico no pueda llegar a una conclusión determinante, podrá recomendar al trabajador la realización de un reconocimiento médico más exhaustivo, salvo que estemos ante una situación en la que dicho reconocimiento sea obligatorio, en cuyo caso el trabajador deberá asistir obligatoriamente a dicho reconocimiento.

Servicio de prevención de riesgos laborales: Cuando existan pruebas de la sensibilidad especial, el SPRL procederá a realizar una evaluación específica del puesto de trabajo con el fin de valorar la necesidad de adaptar las condiciones de trabajo existentes a las condiciones de salud, estado biológico o situación de discapacidad del trabajador. Si el resultado de la evaluación pone de manifiesto la necesidad de adaptar el puesto de trabajo, se procederá a la definición de las medidas correctoras que se crean oportunas; en el caso de no ser posible dicha adaptación se procederá a comunicar dicha situación al servicio de gestión de RRHH para que valore la posibilidad de realizar un cambio de puesto al trabajador afectado.

Esquema de actuación



ANEXO 4. Comunicación de situación de trabajador especialmente sensible

COMUNICACIÓN DE TRABAJADOR ESPECIALMENTE SENSIBLE	
DATOS DEL TRABAJADOR: Nombre: Apellidos: Puesto de trabajo: Antigüedad en la empresa: Antigüedad en el actual puesto de trabajo:	
ESTADO DE ESPECIAL SENSIBILIDAD: Situación que se alega: Pruebas que se aportan: Condiciones de trabajo que considera necesario que se le adapten a sus condiciones de salud:	
¿Se ha realizado una evaluación de riesgos específica del puesto de trabajo? ⁷	<input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO
Conclusiones de la evaluación de riesgos específica:	
Observaciones:	

⁷ A rellenar por el SPRL.

ANEXO 5. Medidas lesivas contra los derechos de los trabajadores que aparecen en algunos planes de emergencia

- ▶ Cambios funcionales y geográficos del personal (movilidad, adscripción de nuevas funciones).
- ▶ La concesión de permisos y licencias sólo en casos de urgente necesidad.
- ▶ Cambio del programa de vacaciones.
- ▶ Realización de horas extraordinarias.
- ▶ Acumulación de prestaciones de los jubilados parciales en el periodo de mayor impacto de la pandemia.
- ▶ Eliminación y no reprogramación, en caso de emergencia, de las actividades de formación previstas, priorizando eventos formativos considerados como de especial urgencia.