

*Orientaciones para la participación sindical
en las empresas para el desarrollo de*

Planes de respuesta en las empresas ante la Gripe A H1N1

A modo de reflexión

Organismos internacionales, cuya labor se centra en el estudio y propuesta sobre aspectos de salud pública, han declarado que existe una pandemia de gripe A H1N1. No por su especial virulencia, más bien por la incidencia de casos en la mayor parte de los continentes.

No hay que crear un alarmismo innecesario. Aún es pronto para hablar de la evolución de este virus. No obstante, es necesario que las organizaciones se anticipen a las situaciones susceptibles de afectar a la salud de los trabajadores.

El valor fundamental de esta guía es divulgar que la empresa es un organismo vivo que requiere la participación de la dirección y la representación de los trabajadores para trazar las líneas básicas de actuación ante situaciones de incertidumbre. La participación hace más eficaz cualquier decisión que se adopte.

Los planes que se elaboren:

- No han de encaminarse únicamente a mantener actividad económica, han de poner por delante la salud de los trabajadores.
- Contendrán la garantía jurídica para la percepción de la asistencia sanitaria y los subsidios económicos que los trabajadores y trabajadoras precisen en estas situaciones de pérdida de salud o aislamiento preventivo.
- Contribuirán a una menor extensión de los contagios. Con el fin de contener los casos que se puedan dar en un mismo espacio temporal.

Desde CC.OO. no hemos cejado en destacar la importancia de la participación sindical en el desarrollo de los planes de actuación en las empresas frente a la gripe o cualquier otra eventualidad. Este ha de ser el inicio de un camino hacia la toma de decisiones discutidas y acordadas entre los diversos intereses que se dan en el seno de las organizaciones. Además, la situación generada por la declaración de pandemia y la necesidad de planificar y coordinar esperamos que contribuya a ganar el espacio que la salud laboral requiere en las Políticas de Salud Pública.

Pedro J. Linares
Secretario Confederal de Salud Laboral

Índice

1. Introducción.....	4
Por que es necesaria la participación sindical	5
2. Gestión de las empresas ante la gripe	8
2.1. Adoptar y declarar la política	8
2.2. Ponerse en marcha.....	8
2.3 Negociar y planificar	10
2.4 Plan de información y formación.....	11
2.5. Evaluar.....	11
3. El papel del sindicato en el plan de empresa	12
Solicitar un plan a la empresa.....	12
Porqué participar	12
Criterios sindicales para el plan	12
Anexo 1: Recursos para informarse	15
Números para el contacto telefónico en caso de gripe	15
Referencias en la web	15
Anexo 2: Preguntas frecuentes sobre la Gripe.....	16
Anexo 3: Medidas para la contención de contagios	18

1. Introducción

La Organización Mundial de la Salud (OMS) y el grupo de expertos del Ministerio de Sanidad y Política Social advierten de 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.

Las personas que se están viendo más afectadas por esta variante de la gripe son los menores de 60 años, por ello se prevé que pueda tener un impacto muy importante en la población trabajadora. Otro grupo que también puede resultar especialmente afectado son los niños. Dado que se baraja la posibilidad de cierre de centros escolares, algunos padres y madres tendrán que cuidar de sus hijos en casa.

Todavía no se sabe cuándo va a estar disponible una vacuna como profilaxis. Un objetivo que se han marcado las autoridades sanitarias es tomar medidas para bajar el ritmo de contagios, de modo que no enfermemos todos a la vez. Esto es importante porque facilita que se pueda dar una asistencia sanitaria adecuada a quienes lo necesiten. Así, entre los escenarios posibles, se contempla solicitar a la población que se reduzcan drásticamente los contactos sociales durante unos días, como ocurrió en México.

En este contexto, el Ministerio de Sanidad y Política Social presentó a finales de julio la **Guía para la elaboración de un plan de actuación de las empresas o centros de Trabajo frente a Emergencias. Pandemia de Gripe.** Este documento fue consultado y ha obtenido el apoyo de los sindicatos CCOO y UGT y de las organizaciones empresariales. El objetivo de dicha guía es promover que las empresas¹ **se adelanten** a los acontecimientos y adopten ya mismo un plan de actuación.

Según dicha guía, un plan de respuesta en las empresas ante la nueva “gripe A” ha de contemplar medidas orientadas a los siguientes objetivos:

- **proteger** la salud de los trabajadoras/es,
- **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.

¹ Al hacer la referencia a la “*empresa*” estamos incluyendo el concepto de la Ley de Prevención, donde se incluyen las actividades organizadas, tanto Administraciones Públicas como lo que se entiende normalmente como empresa en el ámbito privado.

Por que es necesaria la participación sindical

Muchas de las medidas que se pueden tomar, afectarán a la **organización del trabajo**. Los representantes de los trabajadores 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 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** intervengan en la preparación de los planes de anticipación, negociando con la empresa las medidas de organización del trabajo que se adopten, para atajar eventuales medidas que vulneren derechos laborales. En concreto, la participación sirve para velar para que el diseño de las medidas que se adopten en la organización **cumplan 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, ni salariales ni de otro tipo.**

Uno de los temas a los que la representación de los trabajadores 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 que pueden tener que cuidar a sus hijos porque se haya limitado el acceso a los centros educativos.
- Problemas de transporte.
- Etc.

Está pendiente todavía que Seguridad Social (como Administración responsable de la gestión económica 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. O sea 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 caso 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 Seguridad Social publique una Resolución² 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 de las distintas circunstancias, pudiéndose dar situaciones de falta de equidad y cobertura de las soluciones que se establezcan, aportando soluciones para ciertos trabajadores privilegiados y perjudicando a los puestos de trabajo más vulnerables. Por ejemplo, la alternativa del teletrabajo puede propiciar situaciones de desigualdad de 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 darse 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 (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 en ante la situación

² La 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 periodos de aislamiento preventivo sufridos por los trabajadores como consecuencia de la gripe A. Dicha Resolución salvaguarda la protección económica de los trabajadores durante tales periodos 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.

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, tal 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.

2. Gestión de las empresas ante la gripe

Las empresas y los servicios de prevención han de estar atentos a las indicaciones sanitarias que vayan apareciendo y adaptar sus propios planes de respuesta. El Ministerio de Sanidad y Política Social junto con el Consejo Interterritorial de Salud irá recomendando las mejores prácticas desde el punto de vista sanitario. Otras autoridades, como Seguridad Social, también tendrán que dar respuestas a cuestiones de índole técnica y legal que vayan surgiendo, y en particular acerca de la protección de los derechos de los trabajadores ante distintos escenarios.

2.1. Adoptar y declarar la política

Cada empresa debe desarrollar una política clara de colaboración y respaldo a la política de contención de contagios en el medio laboral y en la sociedad según las orientaciones de las autoridades sanitarias. Tiene que estar dispuestas a adoptar medidas para reducir la probabilidad de contagios en los centros de trabajo, *in itinere* o en centros ajenos dónde los trabajadores deban ejercer su actividad.

Es muy importante que las empresas asuman y promuevan la adhesión al principio de que **las personas con síntomas gripales no deben acudir o permanecer en el centro de trabajo** y que no deben regresar al mismo antes del final del periodo estimado de contagio (7 días).

Debería darse un auténtico apoyo a los trabajadores que se tengan que ausentar por enfermedad, cuidado de familiares, problemas de transporte, etc, flexibilizando los requisitos de notificación.

La empresa debe garantizar que el contenido de esta política llegue claramente a todo el personal (ver abajo, Formación e Información) incluyendo la línea de mando (con especial énfasis en mandos intermedios y supervisores) y a los trabajadores (incluyendo a los de empresas subcontratadas, contratados por ETTs, los diferentes turnos y los fines de semana, todas las actividades y tareas, etc.). Así se evitarán presiones psicológicas innecesarias a los trabajadores afectados.

2.2. Ponerse en marcha

- En cada empresa y/o centro de trabajo se ha de crear un **grupo de trabajo**. En las muy pequeñas, este grupo debería estar compuesto por el empresario y el/la delegado/a de personal. Muchas de las empresas grandes cuentan con planes generales para emergencias, y la presente eventualidad puede estar ya contemplada. En todo caso, el grupo de trabajo debe ser paritario, con representación de la dirección y sindical. Este grupo deberá contar con el asesoramiento del Servicio de Prevención y documentarse a través de internet para seguir las

actualizaciones de las directrices de las autoridades competentes (ver Anexo 1).

- Adoptar de forma inmediata un plan para aplicar **medidas generales de higiene** con disposiciones sobre limpieza de los locales, residuos y gestión de los mismos, prácticas de limpieza de manos y dispositivos necesarios para ello, etc. y difundir información sobre su uso, para que llegue a todo el personal y a los posibles visitantes o público. Ver el apartado sobre información, más abajo.
- **Pre-diagnóstico del nivel de riesgo de la empresa/centro de trabajo/actividades** según el grado de riesgo de contagio de las diversas actividades que se realizan, sea en el centro de trabajo o fuera de este, según la siguiente clasificación de grados de exposición:
 1. Ocupaciones con nivel de riesgo **bajo**:

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**:

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**:

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**:

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.).
- Se adoptarán medidas según los resultados del prediagnóstico:
 - ◆ Para las actividades en las que el riesgo pueda clasificarse como **de tipo 2**, habrá que seguir las recomendaciones generales para la contención de contagios (ver el Anexo 3).

- ◆ Para cada una de las actividades que se correspondan con los niveles **3 o 4 de la clasificación anterior**, se supone que la empresa ya realizó su correspondiente **evaluación del riesgo biológico para los trabajadores**, de acuerdo al RD de riesgo biológico. Igualmente, debe contar ya con planes de prevención que especifiquen las medidas preventivas que se han adoptado. En estos casos, de todos modos, es conveniente consultar las guías y protocolos específicos para la gripe A que se están redactando para determinadas actividades (ver en la web del MSPS, la sección “Recomendaciones y Protocolos de la Comisión de Salud Pública” en <http://www.msc.es/servCiudadanos/alertas/protocolosCSP.htm>). **Si la evaluación de riesgos no estuviera hecha aún, es urgente realizarla.**
- ◆ Si hay personas que pertenecen a colectivos que están resultando especialmente propensos a sufrir complicaciones graves (según los van definiendo las autoridades sanitarias) como parte del plan se deberán especificar si se toman medidas especiales para su protección.³

2.3 Negociar y planificar

A la hora de planificar medidas para asegurar la continuidad de las actividades de la empresa, ésta deberá negociar con los representantes de los trabajadores los cambios transitorios previstos en la organización del trabajo. En la mayoría de los casos será necesario abordar los siguientes temas:

- Adoptar planteamientos ante diversos grados de absentismo o incidencias, así como definir calendarios, responsabilidades y recursos. Especificar el mecanismo de toma de decisiones, identificar responsables (encargados de acometer tareas, etc.) y si es necesaria la sustitución de estas personas en caso de baja.
- Se deberá considerar cómo se suplirán determinados servicios, tanto internos o externos, ante posibles ausencias.
- Cuando se adopten medidas organizativas (reducción de viajes y reuniones, identificar tareas que puedan gestionarse desde el domicilio / tele-trabajo, poli-funcionalidad, contratación de trabajadores, etc.), se negociará como afecta a la retribución, etc.
- Valorar la necesidad de revisar la evaluación de riesgos y las medidas preventivas para las tareas preclasificadas como del grupo 3 y 4.
- Mecanismo de finalización de las medidas dispuestas para este plan.

³ Actualmente, el Ministerio de Sanidad y Política Social considera así a las trabajadoras embarazadas, las lactantes, y personas con patologías específicas que puedan agravar el pronóstico de un proceso gripal (diabetes, obesidad, patologías cardiovasculares y enfermedades respiratorias). De todos modos, habrá que seguir las novedades de las Autoridades Sanitarias.

2.4 Plan de información y formación

La empresa debe hacer un esfuerzo especial por transmitir bien su mensaje, con lo cual se reducirán las incertidumbres que puedan crear conflicto o ansiedad. En particular, la misma debe declarar muy claramente y difundir por todos los canales posibles su **política**. También, hará un esfuerzo para disuadir a trabajadores que indebidamente creen que su obligación es asistir al centro de trabajo si no se encuentran demasiado mal.

El plan de información estará destinado a trabajadores propios y ajenos, a los mandos, a los trabajadores de subcontratas, de empresas colaboradoras y en su caso, también para clientes y visitantes, etc.

Por tanto, la información debería tratar los siguientes capítulos:

- Declaración de la política de la empresa.
- Medidas organizativas generales
- Medidas preventivas generales
- Medidas específicas por puestos y secciones o colectivos, según proceda.

La información y formación promoverá también el cumplimiento de las medidas sanitarias recomendadas por las autoridades. Si en el centro sólo se realizan actividades del tipo de riesgo 1 y 2, se han de transmitir el mensaje de que la convivencia estrecha que tiene lugar en el espacio de trabajo requiere que se extremen las medidas de higiene personal, evitando el intercambio de objetos de uso individual, susceptibles de ser transmisores de la nueva gripe o de otras enfermedades. Asimismo, se fomentará el lavado frecuente de las manos, el uso de pañuelos de papel desechables y todas las recomendaciones en este sentido de las autoridades sanitarias.

Si se adoptan medidas de organización del trabajo como sustituciones mediante rotación o contratación, puede ser imprescindible desarrollar acciones de **formación** específica para el puesto y de prevención de riesgos laborales. Por ello, se han de prever las necesidades y llevarlas a la práctica con la suficiente antelación.

2.5. Evaluar

Comprobar funcionamiento del plan y realizar ajustes si fuera necesario. Si se producen cambios en el mismo, se debe informar a todos los trabajadores afectados.

3. El papel del sindicato en el plan de empresa

Solicitar un plan a la empresa

Hay empresarios que no han dado hasta ahora ningún paso, y está claro que anticiparse es actuar ya mismo. Se ha de transmitir a la empresa esta necesidad y si es preciso, hacerlo por escrito. Ante una hipotética negativa empresarial a organizar anticipadamente la respuesta y/o establecer la negociación, será necesario activar los diversos procedimientos de acción sindical.

Porqué participar

Las respuestas que cada empresa adopte ante la pandemia de gripe no son competencia unilateral del empresario, en la medida que afectan a:

- las condiciones de trabajo
- a la salud de los trabajadores
- 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.

Además, la participación mejora la eficacia. No se puede dejar que sean los empresarios los que decidan por su cuenta cuales son las medidas más apropiadas. La elaboración de un **plan en la empresa** negociado con los representantes de los trabajadores contribuye a garantizar que las decisiones concretas que se adopten contribuyen a estos objetivos, y que el proceso de toma de decisiones es racional y transparente y, a su vez, las medidas son razonables y prácticas.

Criterios sindicales para el plan

Para qué participar

La participación de los trabajadores tiene que tener como objetivo que el plan de la empresa se oriente a las siguientes metas:

- proteger en el trabajo la **salud** de los trabajadoras/es
- **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

Igualdad de trato

Los representantes de los trabajadores negociarán las medidas a adoptar con el objeto de asegurar que no se conculquen los derechos de los trabajadores. En particular, velarán porque ningún colectivo sufra consecuencias negativas de este plan, y atenderán especialmente a evitar efectos perjudiciales, en particular para los trabajadores 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 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, han de saber que existen medidas especiales para que puedan solicitar acogerse a ellas según necesidad.

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 recomienden reducirlos (pero no obliguen). En todo caso, nunca se aplicará a personas que no lo desean ni nunca por supuesto a las que estén con 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 dónde se realicen actividades del tipo 3 y 4 según el prediagnóstico (ver arriba) tendrían que tener ya hecha su evaluación de riesgos, ya que el riesgo laboral de contagios (agentes biológicos) es propio de éstas 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 estos estén indicados.

Medidas para favorecer la higiene

Las empresas deben poner a disposición de los trabajadores, tanto los que realizan sus tareas en el centro de trabajo como de los que hagan su tareas fuera de este, 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 sea transparentes y conocidos por la totalidad de la plantilla. Asimismo, ante cualquier cambio organizativo, los representantes han de intervenir para asegurarse que los trabajadores cuentan con la formación necesaria tanto en el plano profesional como en el de prevención de riesgos laborales.

Anexo 1: Recursos para informarse

Números para el contacto telefónico en caso de gripe

- Teléfono de Información sobre la gripe A (H1N1) del Ministerio de Sanidad y Política Social: 901 400 100
- Teléfono del servicio de emergencia: **112** en todas las Comunidades Autónomas, excepto:
 - Andalucía, 902 505 060
 - Aragón, 112 y 061
 - Baleares, 061
 - Canarias, 012
 - Cantabria, 942 35 74 18
 - Cataluña, "Sanidad responde", 902 111 444
 - Galicia, 061
 - Comunidad Valenciana, 900 161 161

También puedes ponerte en contacto con los Servicios Sanitarios de tu Comunidad Autónoma (Médico de cabecera y/o servicio de urgencias). Los teléfonos están disponibles en <http://www.msc.es/servCiudadanos/alertas/enlacesGripeA.htm>

Referencias en la web

Portal de Información sobre la gripe A (H1N1) del Ministerio de Sanidad y Política Social <http://www.msc.es/servCiudadanos/alertas/gripeAH1N1.htm>

A través de ISTAS [Acciones preventivas frente a la gripe A](http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=3628)
<http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=3628>

Anexo 2: Preguntas frecuentes sobre la Gripe

¿Qué es la nueva gripe A(H1N1)?

La gripe A(H1N1) es una infección respiratoria causada por un nuevo virus de la gripe tipo A(H1N1). Esta enfermedad la produce un nuevo subtipo del virus de la gripe frente al que, precisamente por ser nuevo, no estamos inmunizados y hay muchas personas que podrían contraerla.

¿Cuáles son los síntomas de la nueva gripe?

Los síntomas de la nueva gripe en las personas son similares a los de la gripe estacional común, entre los que se incluyen fiebre de inicio agudo, síntomas respiratorios, dolor de cabeza, tos, estornudos, dolores musculares y malestar general. Algunas veces, puede acompañarse de vómitos y/o diarrea.

¿Cómo se transmite la nueva gripe?

Se transmite de la misma manera que la gripe estacional, principalmente de persona a persona cuando se tose o estornuda. También puede contagiarse al tocar algo que tiene el virus de la gripe y luego llevarse las manos a la boca, la nariz o los ojos.

¿Cómo se puede evitar la propagación del virus?

Las medidas de contención frente a la nueva gripe consisten básicamente en medidas para evitar los contagios, por ejemplo, reducción de contactos, higiene personal y ambiental.

¿Qué debe hacer una persona afectada por la gripe?

No debe acudir al trabajo quién presente síntomas de gripe o los haya tenido en los siete días anteriores. En cuanto a la conducta a seguir, permanencia en el domicilio o asistencia a los servicios sanitarios, se seguirán las orientaciones que den las autoridades sanitarias de cada CCAA. En cualquier caso, se deben adoptar medidas para evitar contagiar a otras personas.

¿Se debe solicitar asistencia médica?

En caso de síntomas compatibles con una gripe no grave, las autoridades recomiendan permanecer en el domicilio sin acudir al médico/centros de salud. En cambio, si los síntomas son mas graves (fiebre y otro de los siguientes síntomas: tos y/o dificultad respiratoria, otros síntomas como dolores musculares, dolor de cabeza, dolor de garganta, moqueo, malestar general, diarrea o vómitos) se debe recurrir al teléfono de emergencia 112 o similares **(ver listado en Anexo)**.

¿Si no acudo al médico, cómo obtendré el parte de baja?

Dado que las autoridades sanitarias están recomendando en algunos de sus documentos que en casos de sintomatología leve el enfermo se quede en casa, está pendiente de resolver por las autoridades cómo se accederá en estos

casos al documento de IT (alta y baja médica) que asegura la protección económica/legal del trabajador/a.

¿Qué debo hacer si tengo que cuidar de un familiar con gripe?

Desde el punto de vista sanitario, en caso de que algún familiar o persona cercana haya contraído la gripe, se recomienda cuidar la higiene para evitar la propagación y auto-observarse. Desde el punto de vista laboral, no están regulados otros permisos que los existentes para otros casos respecto a la necesidad cuidar de otras personas. Por ello cobra mayor importancia la negociación colectiva para cubrir esta eventualidad.

Anexo 3: Medidas para la contención de contagios

1. Medidas de organización del trabajo

- Medidas para prevenir el contagio basadas en evitar desplazamientos, incluido al centro de trabajo habitual.
- Medidas para evitar contactos con compañeros o con otras personas a menos de un metro.
- Establecer procedimientos de trabajo que faciliten el intercambio de información no presencial, en línea, etc.
- Planificar cómo se organizará el trabajo, en cada actividad, en caso de que falte una parte importante de la plantilla o servicios externos, o suministros.

2. Medidas de higiene personal

Adoptar, recomendar y facilitar las medidas propuestas por las autoridades sanitarias, por ejemplo:

- Cubrirse la boca y nariz al toser y estornudar con pañuelos de papel y tirarlos a la basura. Si no se tiene pañuelo de papel, toser y estornudar sobre el brazo para no contaminarse las manos.
- Lavarse las manos con jabón o gel desinfectante frecuentemente y durante el tiempo necesario, siguiendo las indicaciones de las autoridades sanitarias, sobre todo después de toser o estornudar,.
- No compartir objetos personales, de higiene o aseo como vasos, toallas, latas de refrescos, etc. Disponer de toallas desechables.
- Evitar tocarse con las manos los ojos, la nariz o la boca.

3. Medidas en el entorno de trabajo

- Establecer barreras físicas con los clientes, siempre que sea posible.
- Adoptar medidas para la limpieza frecuente de las instalaciones (suelos, baños,..) con los desinfectantes habituales y muy especialmente aquellos objetos de uso frecuente que se tocan con las manos (en particular picaportes y pomos de puertas, pasamanos y grifos).
- En los puestos de trabajo compartidos por varias personas, a su llegada a dicho lugar se debe realizar una limpieza de las superficies que quedan al alcance de las manos.

- Disponer de acceso cómodo a los elementos necesarios para realizar el lavado de manos según las recomendaciones y para cualquier otra medida que se adopte
- Ventilar diariamente las instalaciones y espacios comunes. No está contraindicado el aire acondicionado.

4. Detección de casos en el centro

- Si en el centro se ha detectado algún posible caso de gripe, se recomienda al resto de las personas que estén pendientes por si presentan síntomas en los 7 días siguientes al posible contacto.
- Las personas que comiencen a sentir síntomas de gripe estando en el centro de trabajo no deben permanecer allí y regresarán a su domicilio. Se dispondrá de mascarillas (Tipo quirúrgico, de venta en farmacias) con el objeto de que la persona no contagie durante el traslado a su domicilio en transporte público.
- Si la persona se siente muy mal, habrá que ponerse en contacto con el teléfono de emergencias de la comunidad autónoma y seguir sus instrucciones. Hasta su traslado, mientras permanezca en el centro, deberá permanecer alejada del resto de compañeros al menos a 2 metros de distancia.
- Los utensilios y los platos para comer que ha utilizado una persona enferma no necesitan lavarse por separado, pero nadie más debe usarlos hasta que no se desinfecten bien.
- Las toallas deben tratarse con agua caliente y detergente. Las personas que las hayan manipulado han de lavarse las manos inmediatamente con agua y jabón. Por ello es muy recomendable adoptar material desechable.