



**comissió obrera
nacional de Catalunya**

**ORIENTACIONES PARA LA
INTERVENCIÓN SINDICAL
EN LA EMPRESA
ANTE LA PANDEMIA DE GRIPE A**

Versión 1. 29 de julio 2009¹

ORIENTACIONES PARA LA INTERVENCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA ANTE LA PANDEMIA DE GRIPE A

Hace unos cuantos meses, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró que la gripe A (también nombrada gripe H1N1) está en fase de pandemia. Sin alarmismos, ya que se trata de una enfermedad leve, pero con atención a una amenaza real de una extensión importante, vale la pena que no volvamos la espalda a esta realidad. La pandemia de gripe es más que un tema de salud pública tradicional, ya que tendrá su principal efecto en los centros de trabajo, y afectará al orden social y político, a la vida de las personas y a la ciudadanía social. Las consecuencias serán de mayor intensidad cuando esta amenaza afecte al desarrollo normal de la actividad de los centros de trabajo y de los servicios sociales de todo tipo, sanitarios, educativos, de transportes, etc., en el contexto de la profunda crisis económica presente en la actualidad.

Hasta el momento la enfermedad es leve en la mayoría de los casos, no obstante, una de las amenazas reales sin poder asegurar cuando y cómo se dará, es la afectación a un gran número de personas. Actualmente, nos encontramos en la fase 6 del periodo pandémico, en la cual todas las acciones tienen que ir dirigidas a reducir el impacto de la pandemia.

Al respecto, las autoridades sanitarias estiman que se podría llegar a una situación en la que entre el 30% y el 50% de la población, en un corto periodo de tiempo, se vería afectada, de forma directa o indirecta por la Gripe A. Se refieren a las personas que enfermarán, las personas que tendrán que cuidar de los suyos, al posible cierre de escuelas que requieran una reorganización de las familias, a la aparición de problemas en el transporte público, etc. El empresario tiene que adelantarse a los acontecimientos y adoptar medidas ante la nueva gripe para, así, cumplir con su deber de protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras y contar con planes que garanticen la continuidad de la actividad de su empresa.

Ante esta situación, la participación del sindicato tanto en el ámbito de las empresas como en el de la organización social y económica es esencial. Con este primer documento, dirigido a la estructura sindical y a los trabajadores y trabajadoras en general, se pretende informar de los aspectos básicos de la gripe A, dar orientaciones y propuestas para la realización de un plan de actuación en las empresas y presentar criterios para la participación de los trabajadores y/o de la representación de los trabajadores en la adopción de acuerdos relacionados con el plan de actuación en los centros de trabajo.

¹ Este documento se revisará y adaptará a la evolución de la Gripe A y a las recomendaciones de las autoridades sanitarias y laborales. La difusión de las revisiones se publicaran en la web www.ccoo.cat



comissió obrera
nacional de Catalunya

La autoridad sanitaria de Cataluña, en coordinación con la autoridad sanitaria española y los organismos internacionales competentes, están trabajando para disminuir el impacto de una pandemia de gripe en España. El Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya ha elaborado el documento "Recomendaciones en las empresas para la planificación de las medidas de emergencia en el caso de pandemia de gripe" (disponible "on-line" en www.gencat.cat/treball) y que ofrece, a las empresas, sindicatos y trabajadores y trabajadoras, orientaciones para hacer frente a la posible pandemia de gripe A.

Aclarando ideas ...²

¿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 ante el cual, precisamente por ser nuevo, no estamos inmunizados y hay muchas personas que estarían en riesgo de contraerlo.

¿Cuáles son los síntomas de la nueva gripe?

Los síntomas son los de cualquier gripe: puede aparecer tos, dolor de garganta, dolor de cabeza, fiebre de más de 38º -sobre todo los dos primeros días-, dolores musculares, malestar general, congestión nasal, estornudos y también vómitos y diarrea.

¿Cómo se transmite la gripe nueva?

Se transmite de la misma manera que la gripe estacional, principalmente de persona a persona cuando una persona con gripe tose o estornuda (al toser, estornudar e incluso el hablar, se expulsan gotas que quedan suspendidas en el aire hasta una distancia de aproximadamente un metro). También se puede contagiar al tocar objetos o superficies que tengan el virus de la gripe (objetos que han sido usados poco antes por una persona con gripe, sobre todo objetos con una probabilidad mayor de haber sido expuestos a estornudos, tos, mocos o saliva) y después llevarse las manos a la boca, a la nariz o a los ojos.

¿Cuál es el periodo de contagio?

Al ser un virus nuevo, todavía no se ha determinado con exactitud su periodo de transmisibilidad, no obstante se estima que una persona puede transmitir la infección entre las 24 horas anteriores a la aparición de los síntomas y hasta 7 días después. El virus de la gripe presenta una capacidad máxima de contagio los 3 primeros días desde la aparición de los síntomas.

¿Quién puede enfermar?

La susceptibilidad (capacidad de poder infectarse) general en un virus que produce pandemias es universal, es decir, la gran mayoría de la población podría enfermar; pero la gravedad de la enfermedad puede variar y afectar grupos de riesgo que todavía no están bien definidos.³

² La información sanitaria de este apartado ha sido sacada del Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya (www.gencat.cat/salut), del Ministerio de Sanidad y Política Social (www.msps.es) y de ISTAS (www.istas.ccoo.es)

³El Departament de Salut de Catalunya (21 de julio de 2009) identifica como grupos de riesgo: mujeres embarazadas, menores de 5 años, especialmente si tienen menos de 2 años, pacientes con enfermedad pulmonar crónica (incluida el asma), enfermedad cardiovascular

¿Cómo se puede evitar el contagio y la propagación del virus?

Las medidas de prevención ante la gripe nueva, tanto en el ámbito laboral como el extralaboral, consisten básicamente en medidas de higiene personal y medidas de saneamiento ambiental y del entorno. En el ámbito laboral también son muy importantes medidas de carácter organizativo, que serán tratadas en los apartados destinados a la intervención en la empresa.

Medidas de higiene personal: medidas que tiene que adoptar cada persona para protegerse ella misma y evitar contagiar a otras personas:

- Taparse la boca y la nariz al toser y estornudar con pañuelos de papel y tirarlos en la basura. Si no se tiene pañuelo de papel, toser y estornudar sobre la parte superior de la manga, o en la parte interior del codo para no contaminar las manos.
- Lavarse las manos después de toser o estornudar usando agua y jabón (durante 15-20 segundos) o un limpiador de manos en base alcohol.⁴
- Evitar tocarse con las manos los ojos, la nariz o la boca.
- No compartir objetos personales, de higiene o de limpieza, como vasos, toallas, etc.
- Lavarse las manos regularmente con agua y jabón. Lavarse las manos en el momento de llegar al trabajo y en el momento de llegar a casa.
- Como medida general, también se recomienda dormir bien, tener una alimentación saludable, beber agua y evitar las bebidas alcohólicas y el tabaco.

Medidas en el entorno ambiental, entre las que se pueden destacar:

- Garantizar de forma frecuente la limpieza de superficies con los productos habituales, y muy especialmente los objetos o las superficies que, habitualmente se tocan con las manos (pomos de puertas, grifos, muebles...).
- Se tiene que fregar en lugar de barrer para evitar la generación de polvo.
- Ventilar diariamente las instalaciones, habitaciones y espacios comunes.
- Promover el trabajo en los lugares mejor ventilados de la empresa
- Eliminar, dentro de lo posible, los objetos de limpieza difícil.

¿Tenemos que usar mascarillas? ¿Cuándo y qué tipo de mascarillas?

Ningún organismo internacional (OMS, CDC, ECDC, entre otros) recomienda en el momento actual el uso de mascarillas a la población general. Las mascarillas de tipo quirúrgico pueden ser de cierta utilidad para contener las gotitas que las personas enfermas expulsan al toser, hablar o al estornudar.

En el caso del personal sanitario y otros trabajadores que desarrollen alguna actividad en la cual puedan estar expuestos al virus de la gripe, el uso de mascarillas como EPI (equipo de protección individual) tiene que basarse en la correspondiente evaluación de riesgos, siguiendo las recomendaciones para la prevención y el control de la infección en centros sanitarios ante casos de infección por el nuevo virus de la gripe A (H1N1).

(excluida la hipertensión), renal, hepática, hematológica, o inmunosupresión; menores de 19 años que están recibiendo tratamiento continuado con ácido acetilsalicílico; residentes de centros sociosanitarios o geriátricos; personas diabéticas; personas con obesidad mórbida; personas mayores de 65 años.

⁴ Las gotitas que se emiten al estornudar, toser o hablar pueden quedarse en las manos donde el virus puede sobrevivir unos cuantos minutos (menos de 5 minutos); de 8 a 12 h en la ropa y el papel y de 24 a 48 h en superficies no porosas

Si no se usan correctamente las mascarillas, se puede aumentar el riesgo de transmisión.

¿Qué hacer si se sospecha un caso de gripe A?

- El Departamento de Salud de la Generalitat de Catalunya, ante la sospecha de haberse contagiado o la presencia de síntomas, recomienda llamar a Sanidad Responde (teléfono 902 111 444) o consultar a un profesional sanitario.
- La autoridad sanitaria está recomendando en alguno de sus documentos que ante la presencia de sintomatología leve, el enfermo se quede en casa. Pero atención que, atendiendo a la normativa española, para hacer esto se requiere la baja médica expedida por el médico o médica de cabecera, o bien tener un acuerdo en el ámbito de la negociación colectiva que así lo permita.
- Si un trabajador o una trabajadora estando en el centro de trabajo presentara síntomas sospechosos de gripe (fiebre alta, igual o superior a 38°C, dificultad para respirar, falta de apetito, tos, aumento de la secreción nasal, dolor de cuello, náuseas, vómitos y/o diarrea), la empresa tiene que garantizar y facilitar su asistencia médica inmediata.

¿Qué tengo que hacer si he estado en contacto con un trabajador/a con diagnóstico de gripe A?

En la fase actual de la pandemia (fase 6) en la cual la infección entre personas ya está diseminada, **no HAY QUE TOMAR NINGUNA MEDIDA CON LOS CONTACTOS**, aunque hay determinadas excepciones, como por ejemplo, trabajadoras embarazadas, u otras personas especialmente sensibles (inmunodeprimidos, etc), o trabajadores y trabajadoras en centros sanitarios....). Estas medidas se llevarán a cabo de acuerdo a las orientaciones de la autoridad sanitaria en coordinación con los profesionales sanitarios de los servicios de prevención.

¿Cómo actuar a nivel de empresa en relación a las vacunas y los tratamientos antivirales?

Las autoridades sanitarias han adquirido tratamientos antivirales y vacunas en una cantidad, que se considera, es la necesaria para hacer frente a una situación de emergencia, si ésta se produjera. Tanto los tratamientos médicos como las vacunas tienen que estar prescritos por los profesionales sanitarios y en todo caso siguiendo los criterios y las recomendaciones de la autoridad sanitaria. Es por eso que CCOO apoya la postura de las administraciones sanitarias en relación a que las empresas no pueden, ni deben, adquirir medicamentos ni vacunas.

RECOMENDACIONES PARA LA ELABORACIÓN DE UN PLAN DE ACTUACIÓN EN LA EMPRESA EN CASO DE PANDEMIA

Como hemos señalado anteriormente, CCOO de Cataluña apuesta por que en todas las empresas exista un plan de actuación para prepararnos ante una posible situación de pandemia.

Este plan tiene que identificar las medidas que permitan proteger los trabajadores y trabajadoras en general, a quienes puedan estar más expuestos y expuestas al riesgo de contagio (siguiendo las recomendaciones de la autoridad sanitaria y laboral),

afrontar la posible reducción de la plantilla, e intentar garantizar los servicios básicos y esenciales a la sociedad, todo eso considerando el contexto nacional e internacional.

El plan tiene que ser concreto, recogiendo lo que se tiene que hacer y quien lo tiene que hacer y tiene que determinar los procedimientos o mecanismos para su activación y para la finalización de la situación crítica de respuesta a la emergencia.

Recordamos que el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya ha elaborado el documento "Recomendaciones en las empresas para la planificación de las medidas de emergencia en el caso de pandemia de gripe" (disponible "*on-line*" en www.gencat.cat/treball) y que nos ha parecido un buen documento de partida.

Los trabajadores y trabajadoras y sus representantes tienen derecho a participar y a negociar la adopción de las medidas que se deriven del plan de actuación. Este derecho se justifica tanto desde el punto de vista de la normativa de prevención de riesgos laborales, como del derecho a negociar cambios en la organización del trabajo. También es un tema de efectividad. Por lo tanto, la elaboración y puesta en marcha del plan tiene que ser participada, y así lo recomienda el documento del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

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 (comité de empresa o delegados de persona), 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 autónomos, etc.) tienen que conocer las medidas del plan y tienen que estar protegidos 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 que se presenta en el anexo 1.



comissió obrera
nacional de Catalunya

- 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 y 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 designados, recursos preventivos...).
- Establecer mecanismos de coordinación con las contratistas y subcontratistas.

Asignación de fondos para proteger al personal, clientes y visitantes durante una pandemia: 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 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 (aparición de casos de gripe)
- Establecer mecanismos de comunicación permanente durante el tiempo de duración de la emergencia:

Asegurar la disponibilidad de consultas y asesoramiento médico para la respuesta de emergencia por parte de vuestro 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, 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, según el anexo 1, la incapacidad temporal tiene que ser reconocida como contingencia profesional⁵

⁵ En el punto 3 del documento “ Protocolo para la prevención de la infección por el virus pandémico (H1N1) 2009 en centros sanitarios en la fase 6” (8 de julio de 2009) se recomienda la tramitación de la incapacidad temporal para el personal sanitario sea considerada 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

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: Tribunal Laboral de Cataluña (TLC), inspección de trabajo, autoridad laboral...

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 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).

- 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 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:
 - Conciliación de la vida personal y laboral: se tienen que negociar condiciones suplementarias a aquello pactado o de aplicación legal en materia de conciliación -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.
 - 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.
 - 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.
- Dar respuesta a supuestos indeterminados que en algunos convenios se recogen en parte y en otros no como son:
 - 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 2º grado 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



comissió obrera
nacional de Catalunya

- o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as.
- 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.
- Hay que garantizar adecuadamente los documentos o partes que justifiquen las ausencias de los trabajadores, 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.
 - Si son objetivamente necesarias nuevas contrataciones, ante la imposibilidad de polivalencias transitorias razonables, constatadas por las partes, se procederá, teniendo preferencia los trabajadores y trabajadoras en suspensión de empleo (analizar efectos legales), los trabajadores despedidos por causas objetivas individuales o por ERO y los trabajadores temporales vinculados a la empresa con anterioridad, que respondan al perfil profesional de la vacante.
 - La promoción de polivalencias 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 computaran 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 decidirá 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.



comissió obrera
nacional de Catalunya

- 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. El plan de emergencia tiene que explicitar la sumisión a los procedimientos de la Comisión de Salud Laboral del Tribunal Laboral de Cataluña (TLC).

ANEXO 1. Nivel de riesgo

(Definidas en: "Recomendaciones en las empresas para la planificación de las medidas de emergencia en el caso de pandemia de gripe". Generalitat de Catalunya

- 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.
- Ocupaciones con riesgo medio. Ocupaciones que requieren el contacto frecuente en menos de un metro con personas presumiblemente no afectadas (compañeros de trabajo, público en general, alumnos, etc.).
- Ocupaciones con riesgo alto. Ocupaciones en contacto con personas diagnosticadas o con sospecha de enfermedad (ejemplo: personal sanitario, transporte de emergencias de personas con sospecha de enfermedad...).
- Ocupaciones con riesgo muy alto. Ocupaciones con exposiciones altas de virus en el marco de procedimientos sanitarios o de laboratorio (por ejemplo, que supongan la generación de aerosoles -intubación, reanimación, etc.-, toma de muestras respiratorias, procedimientos dentales, etc.).