

## ARTÍCULO

# ¿Cómo actuar ante un contagio por COVID-19 en mi centro de trabajo?

RECURSOS HUMANOS 10/09/2020

Durante los últimos meses, la vertiginosa evolución de la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19 ha obligado a los **centros de trabajo**, también en el ámbito de la Administración Local, a adaptar y concretar de forma constante las medidas de prevención orientadas a proteger adecuadamente al personal trabajador y, de esta forma, evitar una mayor propagación del virus.

Para ello, siguiendo las pautas y recomendaciones emitidas por las autoridades sanitarias, se ha intensificado la vigilancia y el control de la **higiene en los lugares de trabajo**.

Los centros de trabajo son ámbitos donde el riesgo de exposición es muy heterogéneo y la caracterización del mismo debe hacerse de forma coordinada con los servicios de prevención de riesgos laborales y los agentes sociales implicados.

En efecto, en el ámbito laboral, son claras las medidas de protección que deben cumplirse (distancia mínima de seguridad, uso de geles antisépticos e hidroalcohólicos, uso de mascarilla obligatoria, limpieza y desinfección continuada...).

Sin embargo, son frecuentes las dudas sobre **cómo actuar ante una situación de contagio**: ¿cómo proceder si algún trabajador municipal resultara infectado por COVID-19? ¿Qué hacer con el resto de personal no infectado? ¿Deben los trabajadores no infectados situarse en cuarentena? ¿Podrían teletrabajar? ¿Y si el contagio es de un menor dependiente del empleado?

En este artículo trataremos de dar respuesta a algunas de las cuestiones más habituales sobre qué hacer antes los contagios por COVID-19 que pueden darse en su organización.

## A. Ante la COVID-19, ¿cómo se debe actuar en el entorno laboral?

En primer lugar, hay que señalar que la detección de un caso debe ponerse en conocimiento del **servicio de prevención de riesgos laborales** y notificarse, con diligencia, a las **autoridades sanitarias** para adoptar las medidas oportunas, como son el aislamiento del caso y la indicación de cuarentena de los contactos estrechos.

La detección de un brote debe ir acompañada de una evaluación del riesgo del servicio de prevención de riesgos laborales, en coordinación con Salud Pública de propagación de la enfermedad.

### ¿Cuáles son las medidas de respuesta ante tal situación?

- La **intensificación de las medidas de prevención** en el centro laboral.
- El **cierre del espacio afectado**, si se ha organizado en sectores independientes, o, como última opción, el **cierre del centro de trabajo**.

Las autoridades sanitarias mantendrán un contacto fluido y continuado con el servicio de prevención de riesgos laborales, para valorar conjuntamente la situación e implementar medidas acordes con el riesgo de forma coordinada.

Las diferentes **actuaciones en los centros laborales** que se presentan en la siguiente tabla han sido extraídas del documento «*Plan de respuesta temprana en un escenario de control de la pandemia por COVID-19*», emitido por el Ministerio de Sanidad.

<b>Actuaciones basales</b>	<b>Actuaciones ante un caso</b>	<b>Actuaciones ante un brote</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Comunicación fluida y continuada</b> con las autoridades de salud pública</li> <li>• Implementación de medidas de higiene, prevención y control</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Comunicación fluida y continuada</b> con las autoridades de salud pública</li> <li>• Implementación de medidas de higiene, prevención y control</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Comunicación fluida y continuada</b> con las autoridades de salud pública</li> <li>• Implementación de medidas de higiene, prevención y control</li> </ul>
<b>Medidas de preparación</b>	<b>Medidas de contención</b>	<b>Medidas de contención</b>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Colaboración</b> con salud pública para el intercambio de información</li> <li>• Caracterización del riesgo para personas trabajadores coordinada por los <b>servicios de prevención de riesgos laborales (SPRL)</b></li> <li>• Aplicación de las <b>recomendaciones</b> recogidas en el Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2</li> <li>• Garantizar <b>entornos</b> seguros y saludables</li> <li>• Realizar una <b>detección</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Notificación a los SPRL/Atención Primaria</li> <li>• Notificación a salud pública</li> <li>• Evaluación del riesgo</li> <li>• <b>Aislamiento</b> del caso</li> <li>• <b>Cuarentena</b> de contactos estrechos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Notificación a los SPRL</li> <li>• Notificación a salud pública</li> <li>• Evaluación del riesgo</li> <li>• <b>Intensificar las medidas</b> de prevención y control: fomentar el teletrabajo, flexibilizar horarios, suspender las reuniones presenciales, etc.</li> <li>• <b>Cierre del espacio</b> afectado si se ha organizado en sectores independientes, o <b>cierre del centro de trabajo</b></li> </ul>
---	---	---

[Fuente: Ministerio de Sanidad]

**B. Si existe un caso positivo en el Ayuntamiento, dado que la relación entre el personal es frecuente e inevitable, ¿se considera como afectados al resto del personal?**

Teniendo en cuenta el **«Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al Sars-Cov-2»**, publicado por el Ministerio de Sanidad, en **caso de infección confirmada de un empleado municipal**, por los médicos y las autoridades de salud pública, en primer lugar, se **debe tramitar la baja laboral** del empleado a través de la Seguridad Social.

A partir de ese momento ese trabajador no podrá acceder a las instalaciones del Ayuntamiento hasta que se lo autoricen los médicos, dándole el correspondiente alta; y ello, incluso, aunque el trabajador sea asintomático.

Así mismo, para evitar el contagio y la propagación del virus, se deberá **identificar a las personas que hayan estado en contacto estrecho** con el trabajador.

### **¿Qué se entiende por contacto estrecho?**

Cualquier persona que haya estado en el mismo lugar de trabajo que un caso, a una **distancia menor de 2 metros** (ej. visitas, reunión), **sin medidas de protección** y durante **más de 15 minutos**.

### **¿Desde cuándo?**

- El periodo a considerar será desde **2 días antes del inicio de síntomas** del caso y hasta el momento en que el caso es aislado.
- En los casos asintomáticos confirmados por PCR, los contactos se buscarán desde **2 días antes de la fecha de diagnóstico**.

### **¿Los contactos estrechos tienen que realizar cuarentena?**

Sí. Los contactos estrechos de casos confirmados realizarán **cuarentena domiciliaria durante 14 días** desde la fecha de último contacto con el caso confirmado, con vigilancia activa de los síntomas por parte de la empresa. Se valorará la realización a los 7 días de una prueba de laboratorio. En caso de que la prueba sea negativa podrá reincorporarse a la actividad profesional.

Si durante los 14 días de cuarentena desarrollara síntomas, pasará a ser considerado caso sospechoso y deberá hacer **autoaislamiento inmediato** en el lugar de residencia y contactar de forma urgente con el responsable que se haya establecido para su seguimiento.

Si el contacto sigue asintomático al finalizar su periodo de cuarentena podrá reincorporarse a su rutina de forma habitual.

### **¿Y los contactos casuales?**

Se consideran casuales a aquellos contactos que no cumplen los requisitos para ser considerados contactos estrechos. Con ellos, se realizará una **vigilancia pasiva** de aparición de síntomas, es decir que **no es necesario tomar medidas específicas**, pero sí estar alerta por si aparecen síntomas.

**Se puede continuar con la actividad laboral con normalidad**, eso sí, siguiendo las indicaciones y limitaciones generales de las autoridades sanitarias.

En resumen, en caso de que se confirme un **caso de contagio** de un trabajador del Ayuntamiento, para evitar el contagio y la propagación del virus, **se deberá identificar a:**

- Los **contactos estrechos** del trabajador: que paralizarán su actividad laboral y realizarán cuarentena domiciliaria por 14 días.
- Los **contactos casuales** del trabajador: que podrán continuar con la actividad laboral.

### C. ¿Puede el Ayuntamiento realizar test sobre COVID-19 al resto de plantilla municipal?

El **artículo 14** de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (LPRL) determina el **derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo** y la correlativa obligación del empleador de proteger a sus trabajadores frente a los riesgos laborales. Además, dicho **deber de protección** se extiende expresamente a las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio.

En aplicación de tal **derecho de protección de la salud**, el **artículo 22** de la LPRL, concreta que:

*«el empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.*

*Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo **se exceptuarán**, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o **para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa** o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad».*

Así pues, **es posible la realización de reconocimientos de la salud de los trabajadores, incluso sin su consentimiento**, en los supuestos en los que sea imprescindible y necesario el conocer las condiciones de salud de los trabajadores, o cuando el estado de salud de los trabajadores, por desconocimiento del mismo, puede constituir un riesgo para el resto de los trabajadores u otro colectivo.

En este sentido, el **Tribunal Constitucional**, en su **sentencia de 15 de noviembre de 2004, (Rec. 1322/2000)**, ha señalado:

*«el artículo 22.1. 2º párrafo, LPRL, hemos de convenir en que los reconocimientos médicos obligatorios únicamente están habilitados por la Ley cuando concurren una serie de notas, a saber:*

*(a) la **proporcionalidad** al riesgo (por inexistencia de opciones alternativas de menor impacto en el núcleo de los derechos incididos);*

*(b) la **indispensabilidad de las pruebas** (por acreditarse ad casum la necesidad objetiva de su realización en atención al riesgo que se procura prevenir, así como los motivos que llevan al empresario a realizar la exploración médica a un trabajador singularmente considerado), y*

(c) la **presencia de un interés preponderante del grupo social o de la colectividad laboral** o una situación de necesidad objetivable (descrita en los supuestos del segundo párrafo del art. 22.1), notas que justificarían en su conjunto la desfiguración de la regla ordinaria de libertad de decisión del trabajador.

Consecuentemente, los límites legales (las excepciones a la libre disposición del sujeto sobre ámbitos propios de su intimidad, previstos en el art. 22.1, párrafo segundo, LPRL) quedan vinculados o bien a la certeza de un riesgo o peligro en la salud de los trabajadores o de terceros, o bien, en determinados sectores, a la protección frente a riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad (pues es obvio que existen empresas y actividades sensibles al riesgo y por tanto trabajadores especialmente afectados por el mismo --ATC 272/1998.

La obligatoriedad no puede imponerse, en cambio, si únicamente está en juego la salud del propio trabajador, sin el añadido de un riesgo o peligro cierto objetivable, pues aquél, según se dijo, es libre para disponer de la vigilancia de su salud sometiéndose o no a los reconocimientos en atención a las circunstancias y valoraciones que estime pertinentes para la decisión».

Más recientemente, y en el mismo sentido se ha manifestado el **Tribunal Supremo**, en su **sentencia de 21 de enero de 2019, (Rec. 4009/2016)**, declarando que:

«**El derecho del trabajador afectado a negarse al reconocimiento cede y termina donde empieza el riesgo grave para la vida, integridad y salud de terceros que no pueden verse afectados por la indolencia del trabajador renuente**»

Así pues en esta situación de pandemia, y tras la detección de un caso positivo de COVID, **el Ayuntamiento estaría suficientemente legitimado para realizar test de COVID-19 al resto de plantilla del Ayuntamiento** o, al menos a aquellos empleados que pudieran haber tenido algún contacto efectivo con el infectado. La **realización de test** para verificar si los empleados de la entidad local están afectados por COVID-19 constituye una **medida amparada en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales**.

No obstante lo anterior, el **Ministerio de Sanidad** ha publicado un documento técnico con **«Instrucciones sobre la realización de pruebas diagnósticas para la detección del COVID-19 en el ámbito de las empresas»**, en el que no recomienda la realización de cribados masivos mediante la realización de PCR o técnicas serológicas, por las dificultades de interpretación de los resultados en personas asintomáticas y de bajo riesgo y las implicaciones en su manejo

También se remite a la estrategia de diagnóstico, vigilancia y control de Covid-19 recordando que, una vez realizada la PCR a todo caso sospechoso de infección en las primeras 24 horas, si resulta negativa y hay alta sospecha clínica de Covid-19, se repetirá la PCR a las 48 horas con una nueva muestra del tracto respiratorio. Si la PCR continúa siendo negativa y han transcurrido varios días desde el inicio de los síntomas, se podrá plantear la detección de IgM mediante prueba serológica tipo Elisa u otras técnicas de inmunoensayo.

Según el resultado de PCR:

- **Si es positiva:** se recomienda realizar PCR a los contactos estrechos con el objetivo principal de detectar precozmente nuevos casos positivos. La estrategia más efectiva sería realizar la PCR en el momento de la identificación del contacto, independientemente del tiempo transcurrido desde el último contacto con el caso.
- **Si es negativo:** se continuará la cuarentena hasta el día 14. De manera adicional, y con el objetivo de poder reducir la duración de dicha cuarentena, podrá realizarse una PCR transcurridos 10 días del último contacto con el caso, pudiendo suspenderse la cuarentena en caso de resultado negativo.

Si cualquier PCR realizada a los contactos diera positiva, el contacto pasaría a ser considerado caso confirmado, realizando autoaislamiento inmediato.

En síntesis, teniendo en cuenta el criterio del Ministerio de Sanidad, cabe concluir que en el caso de que existiera un caso confirmado de infección del COVID-19, **es posible la realización de pruebas PCR al personal del Ayuntamiento que se considere como «contacto estrecho»** del mismo, **mientras que para el resto de personal**, que será considerado como **«contacto casual»**, **el Ministerio de Sanidad no recomienda la realización de PCR o técnicas serológicas** por las dificultades de interpretación de los resultados en personas asintomáticas y de bajo riesgo y las implicaciones en su manejo, en tal caso se realizará vigilancia pasiva de aparición de síntomas.

#### **D. Con un empleado contagiado por COVID-19 ¿debemos ordenar el cierre del Ayuntamiento?**

**No se prevé la necesidad de cierre del centro de trabajo** donde desarrollaba su actividad el trabajador con contagio confirmado; sin embargo, sí que se deberán tomar todas las medidas precisas para la desinfección total del local y del mobiliario y enseres existentes en el mismo, de acuerdo con los criterios aprobados por el Ministerio de Sanidad.

En todo caso, se deberá cumplir lo dispuesto por el **artículo 7 del Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19:**

*«1. Sin perjuicio del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales y del resto de la normativa laboral que resulte de aplicación, el titular de la actividad económica o, en su caso, el director de los centros y entidades, deberá:*

*a) Adoptar medidas de ventilación, limpieza y desinfección adecuadas a las características e intensidad de uso de los centros de trabajo, con arreglo a los protocolos que se establezcan en cada caso.*

*b) Poner a disposición de los trabajadores agua y jabón, o geles hidroalcohólicos o desinfectantes con actividad virucida, autorizados y registrados por el Ministerio de Sanidad para la limpieza de manos.*

c) Adaptar las condiciones de trabajo, incluida la ordenación de los puestos de trabajo y la organización de los turnos, así como el uso de los lugares comunes de forma que se garantice el mantenimiento de una distancia de seguridad interpersonal mínima de 1,5 metros entre los trabajadores. Cuando ello no sea posible, deberá proporcionarse a los trabajadores equipos de protección adecuados al nivel de riesgo.

d) Adoptar medidas para evitar la coincidencia masiva de personas, tanto trabajadores como clientes o usuarios, en los centros de trabajo durante las franjas horarias de previsible mayor afluencia.

e) Adoptar medidas para la reincorporación progresiva de forma presencial a los puestos de trabajo y la potenciación del uso del teletrabajo cuando por la naturaleza de la actividad laboral sea posible.

2. Las personas que presenten síntomas compatibles con COVID-19 o estén en aislamiento domiciliario debido a un diagnóstico por COVID-19 o que se encuentren en periodo de cuarentena domiciliaria por haber tenido contacto estrecho con alguna persona con COVID-19 no deberán acudir a su centro de trabajo.

3. Si un trabajador empezara a tener síntomas compatibles con la enfermedad, se contactará de inmediato con el teléfono habilitado para ello por la comunidad autónoma o centro de salud correspondiente, y, en su caso, con los correspondientes servicios de prevención de riesgos laborales. De manera inmediata, el trabajador se colocará una mascarilla y seguirá las recomendaciones que se le indiquen, hasta que su situación médica sea valorada por un profesional sanitario».

En definitiva, **no será necesario el cierre del centro de trabajo**, pero sí **se deberán adoptar las medidas precisas** para la adecuada desinfección del local, mobiliario y enseres existentes.

### **E. Estando en cuarentena el personal trabajador ¿se le considera en situación de incapacidad temporal?**

Según el **artículo quinto** del Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública:

«1. Al objeto de proteger la salud pública, **se considerarán, con carácter excepcional, situación asimilada a accidente de trabajo**, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social, **aquellos periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocados por el virus COVID-19**, salvo que se pruebe que el contagio de la enfermedad se ha contraído con causa exclusiva en la realización del trabajo en los términos que señala el artículo 156 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en cuyo caso será calificada como accidente de trabajo.

(...)

2. La duración de esta **prestación excepcional** vendrá determinada por el parte de baja y la correspondiente alta».



De este modo, serán los profesionales médicos de la sanidad pública los encargados emitir los partes de baja y alta en todos los casos de afectación por coronavirus, tanto en las situaciones de aislamiento como de enfermedad y a todos los trabajadores y trabajadoras que por su situación clínica o indicación de aislamiento lo necesiten.

El servicio sanitario del servicio de prevención de riesgos laborales elaborará el informe para que quede acreditada la **indicación de incapacidad temporal (IT)**, con el fin de facilitar a los servicios de atención primaria su tramitación, que se aplicará en:

- Los casos sospechosos o confirmados y los contactos estrechos de casos confirmados ocurridos en la empresa, así como los casos confirmados para los que le sea requerido por la autoridad sanitaria.
- Las personas trabajadoras con especial sensibilidad en relación a la infección de coronavirus SARS-CoV-2, sin posibilidad de adaptación del puesto de trabajo, protección adecuada que evite el contagio o reubicación en otro puesto exento de riesgo de exposición al SARS-CoV-2.

En vista de lo expuesto, **los períodos de aislamiento o contagio** de las personas trabajadoras provocado por la COVID-19 se considera **situación asimilada a accidente de trabajo**, solo en los casos de personas que sean diagnosticadas por el personal sanitario competente como casos sospechosos o confirmados y los contactos estrechos de casos confirmados y las personas trabajadoras con especial sensibilidad.

#### **F. Al personal en cuarentena no infectado ¿se le podría ordenar teletrabajar?**

Estando pendiente la tramitación parlamentaria y aprobación de la proyectada Ley de trabajo a distancia, actualmente la regulación de esta tipología de prestación laboral la encontramos en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (TRLET), cuyo **artículo 13**, dispone:

«1. Tendrá la consideración de **trabajo a distancia** aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

2. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.4 para la copia básica del contrato de trabajo.

3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.

*El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.*

*4. Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.*

*5. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en esta ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa».*

Sin embargo, **esta regulación resulta insuficiente** para considerar que el teletrabajo constituye un derecho subjetivo para los trabajadores; puesto que el trabajo a distancia se regula solo como una modalidad de prestación laboral, cuando la naturaleza del puesto que se desempeñe lo permita, y siempre que se garantice la correcta prestación de los servicios.

No obstante, la puesta en marcha de forma masiva de esta modalidad de trabajo no se produjo hasta la aprobación y entrada en vigor del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

Este Real Decreto establecía en su artículo 5 el **carácter preferente del trabajo a distancia**; previsión que fue prorrogada posteriormente por dos meses más en el Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo, en los términos fijados en su artículo 15, y avalada por la Orden SND/399/2020, de 9 de mayo, para la flexibilización de determinadas restricciones de ámbito nacional, establecidas tras la declaración del estado de alarma en aplicación de la fase 1 del Plan para la transición hacia una nueva normalidad, en cuyo artículo 3 establecía el mandato general de fomento del teletrabajo para aquellos trabajadores que puedan desempeñar su actividad laboral a distancia.

Así pues, existía en el contexto social y económico vinculado a la transición a la denominada nueva normalidad un mandato legal de fomentar el teletrabajo en todos los ámbitos laborales, incluidas por tanto las Administraciones Públicas, si bien sujeto a una condición evidente: la viabilidad de desempeñar el trabajo bajo este régimen.

Por todo ello, podemos concluir que, si bien a la fecha actual no existe un derecho reconocido a los trabajadores para que puedan optar por prestar sus servicios en régimen no presencial o de teletrabajo, consideramos que **ante un caso positivo en el centro de trabajo, el teletrabajo del resto de la plantilla debe ser prioritario frente a la cesación de la actividad**, pues nada impide que el Ayuntamiento en tal caso, pueda implantar dentro de su ámbito organizativo un régimen de prestación laboral no presencial, siempre que las funciones a desempeñar y las condiciones y medios disponibles por la empresa lo permitan.

Resumiendo, **los trabajadores que no sean declarados de baja laboral** por situación asimilada a accidente laboral (por contagio sospechoso o confirmado o por ser personas de especial sensibilidad) **pero que**, por contacto estrecho o casual, **queden aislados** en sus domicilios **sin contagio confirmado**, mientras se mantengan asintomáticos, **podrán realizar teletrabajo** siempre que ello sea posible.

### G. Si no es un empleado quien esta contagiado, sino su hijo o conviviente, ¿tiene derecho a baja laboral?

Fuentes del Ministerio acreditan que la baja laboral retribuida **solo se contempla si el menor es confirmado como positivo por una PCR**. Esta baja estaría justificada en virtud de lo previsto en el **artículo quinto** del Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública:

*«1. Al objeto de proteger la salud pública, **se considerarán, con carácter excepcional, situación asimilada a accidente de trabajo**, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social, **aquellos periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocados por el virus COVID-19**, salvo que se pruebe que el contagio de la enfermedad se ha contraído con causa exclusiva en la realización del trabajo en los términos que señala el artículo 156 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en cuyo caso será calificada como accidente de trabajo.*

(...)

*2. La duración de esta **prestación excepcional** vendrá determinada por el parte de baja y la correspondiente alta».*

En este caso, existe la «**obligación de mantener la cuarentena por parte de los convivientes directos**», puesto que son «**contacto estrecho**» con el afectado.

### H. ¿Y si el menor ha estado en «contacto estrecho» con un COVID positivo, sin embargo, la prueba PCR es negativa?

Con la declaración del estado de alarma, el Gobierno aprobó el «**Plan MECUIDA**» para mejorar la conciliación familiar, y hasta que haya acuerdo por parte del Gobierno, será la única manera en que los padres podrán combinar el cuidado de sus hijos en casa con su trabajo.

**Hay que señalar que este plan solo es aplicable al personal laboral.**

De conformidad con lo preceptuado en el **artículo 6** del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, si el trabajador acredita deberes de cuidado a personas dependientes (cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora) por las **circunstancias excepcionales relacionadas** con la prevención de la extensión del COVID-19, con la consiguiente disminución proporcional del salario, podrá acogerse al «**Plan MECUIDA**».

Se entiende que concurren dichas circunstancias:

- Cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna de las personas indicadas en el párrafo anterior que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19.
- Cuando existan decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas relacionadas con el COVID-19 que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos.
- Cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos de cónyuge o familiar hasta segundo grado de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.

Si el trabajador estuviera disfrutando de una adaptación de su jornada por conciliación, o de reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, o de alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral, podrá renunciar temporalmente a él o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute siempre que concurren las circunstancias excepcionales.

Esta previsión fue modificada por el **Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo**, que previó que la medida mantendría su vigencia hasta un mes después de la vigencia del estado de alarma.

Pues bien, por el **Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo**, y para garantizar la protección de las personas trabajadoras y seguir atendiendo a las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar en el contexto de la crisis del COVID-19, **se prorroga dos meses más el carácter preferente del trabajo a distancia**.

A la vista del **artículo 15 del Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, la vigencia del Plan MECUIDA se extiende hasta 3 meses después de la finalización del estado de alarma** (dado que hay que sumar al mes inicialmente previsto en la **Disposición Final Décima del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo**, la prórroga de 2 meses que se establece en el **Real Decreto-Ley 15/2020, de 21 de abril**).

La adaptación de la jornada puede consistir en cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia, o en cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas contempladas en la presente norma, que se limita al período excepcional de duración del COVID-19.

En definitiva, **cabe la posibilidad de acogerse al «Plan MECUIDA» hasta el hasta el 22 de este mes**, aunque la ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, ya ha adelantado que [se estudia una nueva ampliación](#).

En el caso de **personal funcionario**, puede ampararse en lo establecido en la letra b) artículo 69.2 del TRLEBEP, al reconocer que dentro de los objetivos e instrumentos de planificación, las Administraciones Públicas podrán aprobar Planes para la ordenación de sus recursos humanos, que incluyan medidas sobre *«previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo»*.

Y también en el artículo 14 j) TRLEBEP reconoce el **derecho de los empleados públicos a la adopción de medidas que favorezcan la conciliación** de la vida personal, familiar y laboral, y que debe situarse en el contexto de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.