

Intersindical

RECOMENDACIONES PARA LA VUELTA AL TRABAJO - CRISIS DE LA COVID-19 - ABRIL 2020

**RECOMENDACIONES
ANTE LA VUELTA AL**

TRABAJO



INTERSINDICAL
VALENCIANA

ÍNDICE

1	Introducción	3
2	Ante la vuelta al trabajo	2
	▪ Lo primero las personas	
	▪ Procesos de movilidad seguros	
	▪ Con medios de protección	
	▪ Antes de ir al trabajo	
	▪ En el centro de trabajo	
	▪ Después de ir al trabajo	
	▪ Medidas organizativas	
	▪ Medidas de higiene en el centro de trabajo	
	▪ La gestión de los residuos	
3	La planificación de la vuelta al trabajo de forma segura	5
4	Participación de las personas trabajadoras en la salud laboral...6	
	▪ Derechos de participación y representación	
	▪ Los Comités de Salud Laboral	
	▪ Composición del Comité de Seguridad y Salud	
	▪ La consulta a los trabajadores y trabajadoras	
	▪ Competencias de los Delegados y Delegadas de Prevención	
	▪ Facultades de los Delegados y Delegadas de Prevención	
5	Garantías de la persona delegada de Prevención	7
	▪ Crédito horario para realizar sus funciones	
	▪ La formación de la persona delegada de Prevención	
6	Normativa sobre Salud Laboral	7
7	NORMATIVA SOBRE CONFIDENCIALIDAD DE DATOS MÉDICOS ...8	
8	Guías oficiales de consulta.....	8

1 INTRODUCCIÓN

La declaración del Estado de Alarma por el RD 463/2020, complementada por el RDL 9/2020, trajo la paralización de la actividad productiva, también redujo la movilidad en todos sus aspectos, medidas necesarias para reducir al máximo el riesgo de contagio de la COVID-19.

Ahora entramos en una nueva etapa que tratará de recuperar la actividad laboral y esto se tiene que hacer garantizando la salud a toda la población, y sobre todo de la clase trabajadora. No podemos permitirnos otra desestabilización con un incremento innecesario del riesgo. La vuelta a la normalidad laboral no puede suponer incrementar la incertidumbre sobre una recaída en la pandemia, que ponga en riesgo la vida de las personas y que vuelva a saturar el sistema sanitario, volviendo a crear situaciones límites para poder atender las necesidades que se originaran.

La reincorporación a la vida laboral debe garantizar la salud en los puestos de trabajo. Las empresas están obligadas a asumir esta situación. Deben revisar, actualizar los protocolos de seguridad y adaptarlos a las nuevas necesidades. Es fundamental e imprescindible que los Comités de Salud Laboral de cada empresa realicen el seguimiento del cumplimiento de la normativa y de los planes prevención.

El cómo debe producirse la reincorporación a la normalidad es una responsabilidad que debe venir marcada por las personas expertas, regulada por el Gobierno y asumida por el empresariado. La seguridad en el trabajo debe primar al hecho económico. Nos enfrentamos a otro modelo donde la cooperación de todas las partes será imprescindible para superar la situación creada y diseñar el futuro.

La comunicación, formación, información y sensibilización en esta situación es fundamental para las personas: conocer cómo proceder, cómo actuar, cuáles son los cambios en los procedimientos, qué no hacer, etc. Se debe formar e informar sobre las medidas de prevención específicas relacionadas con COVID-19. Recordar varias veces durante las jornadas, personalmente o por megafonía, la necesidad de reducir al máximo el contacto propio y ajeno, lavarse frecuentemente las manos, etc.

2 ANTE LA VUELTA AL TRABAJO

La mayoría de las empresas no tienen equipos de protección, lo que dificulta su apertura y así lo reconoce la CEOE. Aunque la puesta en marcha de un precio controlado por el Estado para estos materiales debe facilitar su adquisición.

En nuestro tejido industrial, el 94,80% de las empresas no llegan a las 10 personas trabajadoras y tenemos 3,20 millones de personal autónomo. Esta es nuestra realidad; y en todos ellos, la salud laboral siempre está un segundo plano y si antes de COVID-19 la siniestralidad era elevada, seguramente esta aumentará. Por eso, no se puede trabajar sin garantías de seguridad y salud laboral. La salud ante todo.

Lo primero las personas

La vuelta de la actividad laboral a partir de ahora debe realizarse de manera escalonada y ordenada. Los grupos de riesgo más sensibles deben ser los últimos en reincorporarse y si hay posibilidad de teletrabajar o realizar otras tareas que las realicen.

Los sectores que primero deberían incorporarse son aquellos que tengan garantizada la distancia interpersonal de dos metros y aquellas medidas necesarias para evitar la expansión de la pandemia. Los últimos en incorporarse deberían ser aquellos en los que se produzca aglomeración de personas como la educación, el turismo o eventos multitudinarios.

Procesos de movilidad seguros

La vuelta a la actividad normal supone aglomeraciones en los medios de transporte público, los cuales exponen las personas a posibles contagios; por eso es necesario aumentar las frecuencias de los transportes y las medidas de seguridad:

- a. Priorizar la movilidad que mejor garantice la distancia interpersonal (2 m), preferiblemente el transporte individual.
- b. Desplazamientos andando, guardar la distancia interpersonal cuando se vaya por la calle.
- c. Desplazamientos en turismos o taxi, evitar trayectos con más de una persona por fila de asientos y mantener la mayor distancia posible entre las personas ocupantes usando una mascarilla higiénica.
- d. Desplazamientos en transporte público, guardar la distancia interpersonal usando una mascarilla higiénica.

Con medios de protección

Para atender la nueva situación y las necesidades que se generan, el Ministerio de Sanidad ha elaborado una guía de buenas prácticas y para los que tienen que volver al trabajo presencial hace las siguientes recomendaciones: Mantener una distancia de seguridad.

1. Evitar cualquier tipo de contacto físico.
2. Respetar las medidas de higiene máximas en los espacios de trabajo.
3. Lavar frecuentemente las manos (20 seg/mano) con agua y jabón o solución hidroalcohólica.
4. Usar mascarillas "higiénicas" (recomendación).
5. Evitar tocar zonas mucosas (ojos, nariz, boca, etc.).
6. Utilizar pañuelo desechable (tirar a la basura tras el uso -cubo con tapa) o la parte interna del codo al toser o estornudar.
7. Evitar utilizar equipos de otras personas, si no es posible se debe aumentar las medidas de precaución (desinfección previa, higiene de manos, etc.).
8. Despejar el lugar de trabajo para facilitar su limpieza.
9. En caso de síntomas: avisar, cumplir de manera extrema las medidas citadas y contactar con el servicio de prevención de riesgos, médico de atención primaria o teléfono de atención COVID-19 (900 300 555).

Las empresas deben realizar un plan de contingencia, identificando el riesgo de exposición al virus de las diferentes actividades en el centro de trabajo. Tienen que establecer protocolos para los casos en que una persona manifieste síntomas de contagio para protegerle y proteger al resto de la plantilla.

Antes de ir al trabajo

1. Si presentas cualquier sintomatología (tos, fiebre, dificultad al respirar, etc.) que pudiera estar asociada con la COVID-19 no debes acudir al trabajo y tienes que contactar telefónicamente a atención COVID-19 (900 300 555). **No debes acudir a tu puesto de trabajo hasta que no se confirme que no hay riesgo para ti y para los demás.**
2. Si has estado en contacto estrecho o has compartido espacio con una persona afectada por la COVID-19, tampoco debes acudir a tu puesto de trabajo, incluso en ausencia de síntomas. Durante un periodo debes realizar un seguimiento por si aparecen signos de contagio
3. Si eres vulnerable por edad, por estar embarazada o por padecer afecciones médicas anteriores (como hipertensión arterial, enfermedades cardiovasculares, diabetes, enfermedades pulmonares crónicas, o cáncer) no tienes que acudir al trabajo. Deberás contactar con tu médico para que acredite, que debes permanecer en situación de aislamiento a efectos laborales. Si así fuese, se considerará una situación asimilada a accidente de trabajo para la prestación económica de incapacidad temporal.

Los equipos de EPIs puestos a disposición de los trabajadores y trabajadoras por medio de la empresa, y de uso obligado en los centros de trabajo, debe ser condición previa para la reanudación de la actividad.

Es responsabilidad del Gobierno y de las CCAA el proveer de medios suficientes y su reparto. Es obligación de la empresa su adquisición y entrega a los trabajadores, también la vigilancia de su uso en los centros de trabajo.

En el centro de trabajo

1. Las tareas, procesos laborales y descansos deben planificarse para que las personas trabajadoras puedan mantener la distancia interpersonal (2m), tanto en la entrada y salida al centro de trabajo como durante la permanencia en el mismo.
2. La reanudación de la actividad debe guiarse por el principio de minimización del riesgo. Aquellas actividades en que cueste evitar aglomeraciones deberán iniciarse cuando la seguridad total esté garantizada.
3. Se debe organizar la entrada al trabajo de forma escalonada para evitar aglomeraciones en el transporte público y en la entrada a los centros de trabajo.
4. En aquellas empresas o establecimientos abiertos al público deberán implementarse medidas para minimizar el contacto teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

- Aforo que respete la distancia interpersonal.
- Se habilitarán mecanismos de control de acceso en las entradas y salidas.
- Todo el público, incluido el que espera, debe guardar la distancia interpersonal.
- La empresa deberá facilitar equipos de protección individual a la clientela.

5. La empresa debe escalonar los horarios lo máximo posible si el espacio de trabajo no permite mantener la distancia interpersonal en los turnos ordinarios, contemplando posibilidades de redistribución de turnos, tareas o teletrabajo.
6. Tiempo de descanso. Incrementar el tiempo de los descansos, dado que se incrementa la fatiga por el uso de los EPIs y la necesidad de más tiempo para lavarse las manos siguiendo las recomendaciones del ministerio.
7. Ropa de Trabajo. Proporcionar más ropa de trabajo, para asegurar la necesaria limpieza y desinfección y, en la medida de lo posible y para mayor garantía, debería encargarse la empresa de su limpieza.
8. Se tiene que fomentar la ubicación fija de las personas trabajadoras, sin rotar en equipos o ciclos de trabajo.
9. Se recomienda facilitar el teletrabajo y las reuniones por teléfono o videoconferencia, especialmente si el centro de trabajo no cuenta con espacios donde las personas trabajadoras puedan respetar la distancia interpersonal.
10. En el caso de contactos con proveedores y clientes es necesario reducir las visitas y las reuniones presenciales.
11. Se recomienda evitar desplazamientos de trabajo que no sean esenciales y que puedan solventarse mediante llamada o videoconferencia.

Después de ir al trabajo

Las personas trabajadoras deberán cuidar las distancias y las medidas de prevención de contagios e higiene en el hogar, máxime si conviven con personas de grupos de riesgo.

Medidas organizativas

1. De acuerdo con la normativa de riesgos laborales, será necesario informar al personal de forma fehaciente, actualizada y habitual de las recomendaciones sanitarias que deben seguir de forma individual.
2. Es preciso proveer al personal de los productos de higiene necesarios para poder seguir las recomendaciones individuales, adaptándose a cada actividad concreta. Con carácter general, es necesario mantener un aprovisionamiento adecuado de jabón, solución hidroalcohólica y pañuelos desechables.
3. Hay que mantener un aprovisionamiento suficiente del material de limpieza para poder acometer las tareas de higienización reforzada a diario. Entre ellos lejía y productos autorizados por el Ministerio de Sanidad para desinfectar.
4. Es necesario contar con aprovisionamiento suficien-

te de material de protección, especialmente guantes y mascarillas, para el personal cuando así lo indique el servicio de prevención de riesgos laborales y, muy concretamente, el más expuesto (médicos y enfermería de empresa, personal de limpieza, personal de cara al público).

5. Se deberán adoptar medidas específicas para minimizar el riesgo de transmisión a las personas trabajadoras especialmente sensibles cuando hayan tenido que acudir al centro de trabajo.
6. Es aconsejable realizar un plan de contingencia, identificando el riesgo de exposición al virus de las diferentes actividades que se desarrollan en el centro de trabajo, adoptando medidas de protección en cada caso de acuerdo con la normativa aplicable en cada momento. Para la elaboración de ese plan deben ser consultados los delegados de prevención o los representantes de los trabajadores.
7. Hay que evitar la concurrencia en espacios comunes, limitar el uso de vestuarios y servicios higiénicos y racionalizar el uso de ascensores. Así como limitar el uso de comedores y áreas de descanso, señalando las sillas o espacios que se pueden usar, para garantizar la distancia de seguridad, siempre que sea posible, limitando al máximo la manipulación y consumo de alimentos en los centros de trabajo.
8. Es preciso establecer protocolos en caso de que una persona trabajadora manifieste síntomas en su puesto de trabajo, para protegerla y proteger al resto de la plantilla.

Medidas de higiene en el centro de trabajo

1. Se deben realizar tareas de ventilación periódica en las instalaciones y, como mínimo, de forma diaria y por espacio de cinco minutos.
2. Es recomendable reforzar la limpieza de los filtros de aire y aumentar el nivel de ventilación de los sistemas de climatización para renovar el aire de manera más habitual.
3. Es conveniente reforzar las tareas de limpieza en todas las estancias, con especial incidencia en superficies, especialmente aquellas que se tocan con más frecuencia como ventanas o pomos de puertas, así como todos los aparatos de uso habitual por los empleados, desde mandos de maquinaria a mesas y ordenadores.
4. Es necesario limpiar el área de trabajo usada por un empleado en cada cambio de turno.
5. Se debe incorporar la lejía u otros productos desinfectantes a las rutinas de limpieza, siempre en condiciones de seguridad.
6. En todo caso, se debe asegurar una correcta protección del personal encargado de la limpieza. Todas las tareas deben realizarse con mascarilla y guantes de un solo uso.
7. Una vez finalizada la limpieza, y tras despojarse de guantes y mascarilla, es necesario que el personal de limpieza realice una completa higiene de manos, con agua y jabón, al menos 40-60 segundos.

8. En caso de los uniformes de trabajo o similares, serán embolsados y cerrados, y se trasladarán hasta el punto donde se haga su lavado habitual, recomendándose un lavado con un ciclo completo a una temperatura de entre 60 y 90 grados
9. Es necesario incrementar la limpieza y desinfección de aquellas superficies que se tocan con frecuencia en el lugar de trabajo: pupitres de mando, teclados, mesas, interruptores, pasamanos en escaleras, manillas, grifos, etc., realizándola varias veces en cada jornada laboral y en los cambios de turno.

La gestión de los residuos

1. La gestión de los residuos ordinarios continuará realizándose del modo habitual, respetando los protocolos de separación de residuos.
2. Se recomienda que los pañuelos desechables que el personal emplee para el secado de manos o para el cumplimiento de la "etiqueta respiratoria" sean desechados en papeleras o contenedores protegidos con tapa y, a ser posible, accionados por pedal.
3. Todo material de higiene personal (mascarillas, guantes de látex, etc.) debe depositarse en la fracción resto (agrupación de residuos de origen doméstico que se obtiene una vez efectuadas las recogidas separadas).
4. En caso de que un trabajador presente síntomas mientras se encuentre en su puesto de trabajo, será preciso aislar el contenedor donde haya depositado pañuelos u otros productos usados. Esa bolsa de basura deberá ser extraída y colocada en una segunda bolsa de basura, con cierre, para su depósito en la fracción resto.

3 LA PLANIFICACIÓN DE LA VUELTA AL TRABAJO DE FORMA SEGURA

Los empresarios deben planificar la vuelta segura al trabajo para sus trabajadoras y trabajadores, pero también para frenar y evitar la propagación del coronavirus. Deben planificar cómo la COVID-19 puede afectar a la empresa y a su proceso productivo: el estudio de su personal, su ubicación, su entrada y salida, su vestimenta, los EPIs necesarios, el abastecimiento de materias primas, adaptar la producción, su incidencia en las ventas, la distribución de sus productos, estas entre otras variables, tal y como se ha explicado anteriormente. También, tendrán que flexibilizar su organización para poder introducir en su sistema productivo los cambios que las administraciones sanitarias y laborales vayan estableciendo con el paso del tiempo.

4 PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN LA SALUD LABORAL

El sistema de representación colectiva en nuestro estado, atribuye a las personas delegadas de prevención el ejercicio de las funciones en materia de prevención de riesgos laborales, otorgándoles para ello las competencias, facultades y garantías necesarias.

Derechos de participación y representación

Las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales por medio de los Comités de Prevención.

Las personas delegadas de prevención y Comité de Seguridad y Salud representan al conjunto de trabajadoras y trabajadores de la empresa y tienen funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

El número de delegados depende del número de trabajadores y trabajadoras que haya en la empresa, según el siguiente cuadro:

NÚMERO DE PERSONAS	DELEGACIÓN	
de 6 a 30	1	La persona delegada es de personal y prevención.
de 31 a 49	1	La persona delegada de prevención se elige entre las tres personas delegadas de personal.
de 50 a 100	2	
de 101 a 500	3	
de 501 a 1.000	4	
de 1.001 a 2.000	5	Se elige entre las delegadas y delegados miembros del Comité de Empresa o Junta de Personal.
de 2.001 a 3.000	6	
de 3.001 a 4.000	7	
de 4.001 en adelante	8	

En los centros de trabajo que se carezcan de representantes de personal (de 1 a 5), las personas trabajadoras podrán elegir por mayoría a una persona trabajadora que ejerza las competencias de la persona delegada de prevención (disposición adicional cuarta de la LPRL).

Los Comités de Salud Laboral

Es determinante la actuación de los Comités de Salud Laboral en cada empresa, tal y como hemos comentado. Se debe iniciar una revisión completa de los planes de prevención diseñados hasta ahora y adaptarlos a las nuevas situaciones.

No hay un modelo estándar a seguir, por eso cada actividad estará marcada por unas necesidades concretas y cada centro de trabajo por una realidad diferente. Los nuevos estudios estarán condicionados por el número de

personas trabajadoras, espacios, tecnología y ubicación geográfica. Todo debe ser revisado y adaptado a la nueva situación.

El Comité de Seguridad y Salud en las empresas, se configura como el órgano de encuentro entre dichos representantes y el empresario para el desarrollo de una participación equilibrada en materia de prevención de riesgos laborales. Es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Composición del Comité de Seguridad y Salud

Como órgano paritario está formado por las personas delegadas de Prevención y por el empresariado y/o sus representantes en número igual al de personas delegadas de Prevención.

Quedará constituido en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadoras.

PARTICIPACIÓN	con voz y con voto	miembros del Comité de Seguridad y Salud
	con voz y sin voto	<ul style="list-style-type: none"> • personas delegadas sindicales • responsables técnicas de prevención externos
REUNIONES		ordinaria trimestral
		extraordinaria si la solicita una de las partes
		adoptará sus propias normas de funcionamiento

La consulta a las trabajadoras y trabajadores

El empresariado deberá consultar a las personas trabajadoras, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

- La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que estas pudieran tener para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
- La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de las personas trabajadoras encargadas de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
- La designación de las personas trabajadoras encargadas de las medidas de emergencia.
- Los procedimientos de información y documentación previstos en la LPRL.
- El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- Cualquier otra acción que pueda tener efectos sus-

tanciales sobre la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

Competencias de las Delegadas y Delegados de Prevención

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados sobre las materias objeto de consulta obligatoria para el empresariado.
- Vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Facultades de las Delegadas y Delegados de Prevención

- Acompañar al personal técnico en las evaluaciones de carácter preventivo y a la inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo.
- Tener acceso, con las limitaciones previstas en la LPRL, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.
- Ser informados por el empresariado sobre los daños producidos en la salud de las trabajadoras y trabajadores.
- Recibir del empresariado información acerca de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como proponerle la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.
- Proponer al órgano de representación del personal trabajador la adopción del acuerdo de paralización de actividades ante situaciones de riesgo grave e inminente.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.

5 GARANTÍAS DE LA PERSONA DELEGADA DE PREVENCIÓN

En el ejercicio de sus funciones cuenta con una serie de garantías mínimas, que están recogidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y pueden ser mejoradas por convenio. Estas son:

- Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes personas delegadas de per-

sonal.

- Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de las demás personas trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del personal trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- Expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

Crédito horario para realizar sus funciones

Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de las personas miembros del comité o delegadas de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

NUMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS	HORAS
Hasta 100	15
De 101 a 250	20
De 251 a 500	30
De 501 a 750	35
De 751 en adelante	40

La formación de las personas delegadas de Prevención

La persona delegada de Prevención debe tener una formación suficiente y adecuada. La persona responsable de proporcionar la formación a las personas delegadas de prevención es el propio empresario. Así lo indica la Ley de PRL, quien podrá impartirla con sus propios medios o a través de entidades especializadas en esta materia. En cuanto a la duración de la formación y contenido no hay nada especificado, la ley indica que deberá adaptarse a los riesgos de la empresa y su evolución en el tiempo.

6 NORMATIVA SOBRE SALUD LABORAL

- Constitución Española
- Ley General de Sanidad, 14/1986
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995

- Ley General de Salud Pública, 33/2011
- RDL 5/2000
- Reglamento de los servicios de prevención, Real Decreto 39/1997
- RD 843/2011, que establece los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención
- Normativas Específicas Sectoriales
- Orden de 28 de marzo de 1997, de la Comunidad Autónoma de Valencia

7 NORMATIVA SOBRE CONFIDENCIALIDAD DE DATOS MÉDICOS

- Constitución Española, Artículo 18
- Ley Orgánica 15/99, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal
- RD 994/1999, de 26 de junio y Resolución de 22 de junio de 2001
- RD 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal
- Ley 41/2002, de 14 de noviembre, Reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica

8 GUÍAS OFICIALES DE CONSULTA

Ministerio de Sanidad

<https://www.mscbs.gob.es/>

- Protocolos de vigilancia sanitaria específica de los trabajadores
- Buenas prácticas en los centros de trabajo

Ministerio de Trabajo

<http://www.mitramiss.gob.es/>

- Guía para la actuación en el ámbito laboral

Ministerio de Industria y Comercio

<https://www.mincotur.gob.es/>

- Guías para la fabricación de mascarillas y ropa de protección

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

<https://www.insst.es/>



INTERSINDICAL
VALENCIANA

CASTELLÓ

Marqués de Valverde, 8. 12003
Tel. 964 26 90 94 - Fax 964 23 29 52
castello.stepv@intersindical.org

VALL D'UIXÓ

Almenara, 11, baixos. 12600
Tel. i fax 964 66 70 38
osut@intersindical.org

VALÈNCIA

Juan de Mena, 18, bxs. 46008
Tel. 96 391 91 47 - Fax 96 392 43 34
valencia.stepv@intersindical.org

ALZIRA

Plaça del Sufragi 11, Ent A i B. 46600
Tel. 96 240 02 21 - Fax 96 241 25 57
alzira.stepv@intersindical.org

BUNYOL

Plaza Layana, 1B. 46360
Tel. 960 823 260
comarcal@stics.intersindical.org

XÀTIVA

Portal del Lleó, 8, 2n A. 46800
Tel. i fax 96 228 30 67
xativa.stepv@intersindical.org

GANDIA

Av. Alacant, 18, 1r. 46701
Tel. i fax 96 295 07 54
gandia.stepv@intersindical.org

ALCOI

Oliver, 1, 5-D. 03804
Tel. i fax 966 54 06 02
alcoi.stepv@intersindical.org

ALACANT

Glorieta Poeta Vte. Mogica, 5,12. 03005
Tel. 965 98 51 65 - Fax 965 126 626
alacant.stepv@intersindical.org

ELX

Maximilià Thous, 121. 03204
Tel. i fax 966 22 56 16
elx.stepv@intersindical.org

ESCOLA SINDICAL MELCHOR BOTELLA

Juan de Mena, 18, bxs. 46008
Tel. 96 391 91 47 - Fax 96 392 43 34
<http://www.web.esfmb.org/>
cursos@esmb.org