

**This publication was withdrawn on 5 April 2022**

This page has been withdrawn because it's no longer current.  
Read more about [infection prevention and control in adult social care: COVID-19 supplement](#).



Department  
of Health &  
Social Care

**CARE**

# **COVID-19: Marco de reducción de riesgos en atención social para adultos**

## **Evaluación y reducción de riesgos para sus trabajadores**

Actualizado en noviembre de 2020

# 1. Introducción

- 1.1 Los trabajadores de atención social cumplen una función de vital importancia en el ámbito de la asistencia sanitaria y social de nuestras comunidades, y les estamos inmensamente agradecidos por la labor que están realizando para afrontar este enorme y continuo reto.
- 1.2 Es esencial mantener la seguridad y el bienestar de las personas que trabajan en entornos de atención social así como de las personas que hacen uso de dichos servicios.
- 1.3 En su calidad de empresa de atención social para adultos, es su deber garantizar en la medida de lo posible, la salud, la seguridad y el bienestar de sus trabajadores y de las personas que utilizan sus servicios.
- 1.4 Su empresa debe contar con un proceso para evaluar y reducir los riesgos a los que se exponen todas las personas a su cargo, con independencia de las características o vulnerabilidades de estas. Entre dichos riesgos deben incluirse:
  - Los riesgos para las personas que utilizan su servicio, teniendo en cuenta cualquier característica individual que pueda exponerlos a una situación de mayor riesgo.
  - Los riesgos del entorno de trabajo, entre los que deben incluirse los desplazamientos realizados para acudir a distintos lugares de trabajo.
  - Los riesgos para los trabajadores, incluidos los voluntarios, teniendo en cuenta cualquier característica individual que pueda exponerlos a una situación de mayor riesgo.
- 1.5 Public Health England (PHE, por sus siglas en inglés), el organismo responsable de la salud pública en el Reino Unido, ha publicado una serie de directrices sobre [la aplicación de medidas para reducir el riesgo de enfermedades infecciosas](#), que se actualizan frecuentemente. Las empresas deben siempre asegurarse de adoptar las recomendaciones más recientes de PHE.
- 1.6 Aunque es necesario reducir los riesgos para todos los trabajadores, deben considerarse medidas adicionales de mitigación en el caso de trabajadores que se encuentren en situaciones de mayor riesgo debido a ciertas características personales, condiciones médicas o por causa de embarazo. Esto incluye a todos los trabajadores en funciones de cuidado y apoyo,

directo o indirecto, incluidos todos los empleados permanentes y temporales, el personal contratado a través de agencias, los sustitutos y personal de reserva, y los voluntarios no remunerados. Las personas en situación de mayor riesgo clínico deben recibir la ayuda necesaria para que puedan seguir [las recomendaciones vigentes para las personas consideradas extremadamente vulnerables desde el punto de vista clínico](#). El marco de reducción de riesgos en la asistencia social para adultos (ASA) se centra en cómo las empresas pueden tomar decisiones sobre los riesgos del entorno de trabajo dirigidas a apoyar a los trabajadores con factores que puedan hacerlos más susceptibles al contagio o a sufrir efectos adversos derivados de la COVID-19, para que puedan tomar decisiones sobre los riesgos del entorno de trabajo.

## Los datos

- 1.7 Los datos clínicos indican que algunas personas pueden presentar factores que podrían aumentar su vulnerabilidad al contagio o dar lugar a efectos adversos derivados de la COVID-19. La presente guía se actualizará a medida que surjan nuevos datos y queda bajo la responsabilidad de la empresa asegurarse de aplicar las recomendaciones más recientes en todo momento.

## El marco de reducción de riesgos en atención social para adultos (ASA)

- 1.8 El marco de reducción de riesgos en ASA se ha creado en respuesta a solicitudes de empresas y a la preocupación sobre una posible falta de apoyo a los trabajadores que en potencia son más susceptibles al contagio o a sufrir efectos adversos derivados de la COVID-19. No obstante, somos conscientes de que algunas empresas ya cuentan con procesos sólidos en esta materia.
- 1.9 Las empresas deben garantizar que están adoptando un enfoque apto para el lugar de trabajo en cuanto a la evaluación y gestión de riesgos. El marco de reducción de riesgos en la asistencia social para adultos (ASA) se centra en cómo las empresas pueden tomar decisiones sobre los riesgos del entorno de trabajo dirigidas a apoyar a los trabajadores con factores que puedan hacerlos más susceptibles al contagio o a sufrir efectos adversos derivados de la COVID-19, para que puedan tomar decisiones sobre los riesgos del entorno de trabajo.

1.10 El objetivo no es dirigir a las empresas a obtener resultados «absolutos», sino prestar apoyo en las siguientes áreas:

- Gestión del proceso de identificación de los trabajadores que puedan ser más susceptibles al contagio o puedan sufrir problemas de salud significativos como resultado.
- Organizar charlas individuales y respetuosas con los trabajadores, para hablar sobre sus preocupaciones, examinar las opciones disponibles y acordar las medidas adecuadas.
- Identificar y aplicar medidas para mitigar los riesgos de dichos trabajadores en el contexto de su función y su entorno.

1.11 La guía debe utilizarse en combinación con los siguientes recursos:

- La guía de Public Health England sobre prevención y control de infecciones de la COVID-19. Estas recomendaciones deben seguirse en todo momento.
- Los procesos de evaluación y gestión de riesgos para los trabajadores, y de evaluación y gestión de riesgos en el entorno laboral preexistentes en cada empresa.
- Las recomendaciones del Gobierno para las personas consideradas extremadamente vulnerables desde el punto de vista clínico y con permiso laboral temporal («furlough»).
- Otras [recomendaciones pertinentes del gobierno nacional o local, incluidas otras directrices relevantes para los entornos de atención.](#)

1.12 Más adelante se incluyen recursos para contribuir al bienestar de los trabajadores del sector de atención social para adultos. Reconocemos que la aplicación de estas medidas puede aumentar la presión a la que se ven sometidos los trabajadores de atención social y, a continuación, se incluyen recursos que pueden ayudar a las empresas a hacer frente a los riesgos que afrontan sus trabajadores.

Para más información, véase:

## Prevención y control de infecciones

### Guías orientativas

- [PHE: COVID-19: guía sobre prevención y control de infecciones](#)
- [Guía sobre prevención y control de infecciones \(IPC, por sus siglas en inglés\) y precauciones para pacientes de hospital y personas que han vuelto a su domicilio o a su centro de asistencia](#)
- [COVID-19: gestión de personal y pacientes expuestos al virus en entornos sanitarios y de asistencia social](#)
- [Departamento de Sanidad y Asistencia Social \(DHSC, por sus siglas en inglés\): paquete de apoyo para centros de asistencia e información sobre el Fondo para el control de infecciones en el sector de atención social para adultos \(Adult Social Care Infection Control Fund\), incluida la limitación de movimiento del personal](#)
- [Instituto por la Excelencia de la Asistencia Social \(SCIE, por sus siglas en inglés\): recomendaciones sobre el control de infecciones de coronavirus \(COVID-19\) en atención social](#)
- [Departamento de Comercio, Energía y Estrategia Industrial \(BEIS, por sus siglas en inglés\): seguridad en el trabajo durante la pandemia](#)
- [Guía orientativa de la CQC \(siglas en inglés de la Comisión de Calidad de la Asistencia\) sobre la prevención y el control de infecciones en centros de asistencia](#)

### Recursos de formación en internet

- [Plataforma de formación de Health Education England \(Educación Sanitaria de Inglaterra\) para la prevención y el control de infecciones](#)
- Además, los dos webinarios incluidos en [este enlace](#) del sitio web y la aplicación móvil de Care están específicamente dirigidos a centros de asistencia y proveedores de asistencia a domicilio.

### Pruebas de coronavirus para trabajadores y personas que utilizan servicios de atención social

- [Guía sobre los test de coronavirus: quién puede hacerse el test y cómo](#)

- Acceso a los test para trabajadores y residentes de centros de asistencia; [portal dirigido a trabajadores y residentes de centros de asistencia](#), donde puede obtenerse acceso a las pruebas con independencia de si se presentan síntomas.
- Guía para empresas sobre el programa de pruebas y rastreo de contactos del Reino Unido («Test and trace»): <https://www.gov.uk/guidance/nhs-test-and-trace-workplace-guidance>
- [Programa de pruebas y rastreo de contactos del Reino Unido \(«Test and trace»\): guía sobre aislamiento de empleados para empresas de atención social \(provisional\)](#)

## EPI

### Uso de EPI

- [Guía sobre COVID-19 de PHE: equipos de protección individual \(EPI\)](#)
- [Guía sobre COVID-19 de PHE: cómo trabajar de forma segura en centros de asistencia \(incluye recomendaciones sobre cómo ponerse y quitarse el EPI\)](#)
- [PHE: COVID-19: cómo trabajar de forma segura en la asistencia a domicilio en Inglaterra; incluye recomendaciones sobre cómo ponerse y quitarse los EPI](#)
- [Guía para centros de asistencia sobre COVID-19 de PHE: cómo ponerse y quitarse el EPI \(en vídeo\)](#)

### Acceso a EPI

- Puede encontrar información sobre el acceso a EPI en el siguiente enlace: <https://www.gov.uk/government/publications/coronavirus-covid-19-support-for-care-homes/coronavirus-covid-19-care-home-support-package>

### Aislamiento para grupos de riesgo

- [Guía sobre COVID-19 de PHE: aislamiento para grupos de riesgo y protección de personas definidas como extremadamente vulnerables por motivos médicos](#)

## [Guía orientativa de la CQC \(siglas en inglés de la Comisión de Calidad en la Asistencia\) sobre la prevención y el control de infecciones en centros de asistencia](#)

### **Permiso laboral temporal («furlough»)**

- [Compruebe si puede reclamar los salarios de sus empleados a través del Plan de Retención de Empleo durante la pandemia de coronavirus](#)
- [Atención social para adultos: expectativas de interpretación del Plan de Retención de Empleo durante la pandemia de coronavirus en el sector](#)

### **Guías orientativas del Ejecutivo de Salud y Seguridad (HSE, por sus siglas en inglés)**

- [Guía de HSE sobre trabajadores vulnerables](#); incluye recomendaciones para [mujeres embarazadas o que han dado a luz recientemente](#), así como consejos en materia de discapacidad y edad avanzada.
- [Información y consejos sobre COVID-19 de HSE](#)
- [HSE: Informes RIDDOR sobre COVID-19](#)



## **COVID-19: Marco de reducción de riesgos en atención social para adultos Evaluación y reducción de riesgos para sus trabajadores**

### **Gestión de riesgos individuales**

Existen ciertos factores que se han asociado a la posibilidad de que algunas personas sean más vulnerables ante afecciones graves causadas por la COVID 19 o a que fallezcan a causa de esta enfermedad. Los representantes de las empresas deberían entablar conversaciones personales con todos aquellos trabajadores que se hayan identificado como de mayor riesgo. Las personas en situación de mayor riesgo clínico deben recibir la ayuda necesaria para seguir las recomendaciones actuales para las personas consideradas extremadamente vulnerables desde el punto de vista clínico.

Es responsabilidad de la empresa garantizar que se lleven a cabo evaluaciones de riesgos y que se tomen medidas para minimizar el riesgo en el lugar de trabajo.

Las conversaciones personales sobre riesgos deben incluir a todos los trabajadores en funciones de asistencia y apoyo, directo o indirecto, incluidos todos los empleados permanentes y temporales, el personal contratado a través de agencias, los sustitutos y personal de reserva, y los voluntarios no remunerados. Las empresas pueden optar por delegar las acciones relacionadas con la identificación y gestión de riesgos de cada trabajador en otra persona adecuada, como un superior inmediato, un supervisor, un gerente superior designado o un representante de salud y seguridad laboral.

Si bien este marco se centra en reducir el riesgo para los trabajadores que presenten posibles factores de riesgo, debe tenerse en cuenta que incluso las personas que no están en situación de mayor riesgo pueden tener otros problemas de salud o preocupaciones que deben abordarse. No se debe necesariamente suponer que los trabajadores que desempeñan su labor en áreas con mayor concentración de pacientes con COVID-19, incluso aquellos con vulnerabilidades identificadas, se encuentran en situación de mayor riesgo. Todo depende de la medida en la que se controle el riesgo de exposición.

Si se identifica a un trabajador en situación de mayor riesgo, se debe conversar con esta persona en privado para decidir cómo reducir los riesgos. Esta conversación deberá abordarse con mucha delicadeza y teniendo en cuenta el bienestar mental del trabajador.

Las soluciones más prácticas para cada caso dependen mucho del entorno de trabajo y del individuo en cuestión, pero pueden incluir las siguientes medidas:

- Trasladar al trabajador a otra ubicación donde los riesgos sean menores, por ejemplo tratando a personas que no parezcan afectadas por la COVID-19, o facilitar el teletrabajo siempre que sea posible.
- Revisar las condiciones de trabajo, por ejemplo, el uso de transporte público.
- Garantizar que el personal recibe el apoyo necesario para seguir las recomendaciones de PHE y DHSC sobre la reducción de riesgos en el entorno laboral y para los trabajadores.
- Prestar otros tipos de apoyo, por ejemplo, a través de programas de salud laboral.

**Al utilizar esta guía, tenga en cuenta que los factores de riesgo y la orientación prestada pueden cambiar a medida que vayan conociéndose nuevos datos.**

**Es importante destacar que los estudios más recientes sobre etnicidad y sexo detallados en los recuadros siguientes no tienen en cuenta factores como la ocupación laboral, la comorbilidad o la obesidad, los cuales pueden asociarse al riesgo de contraer COVID-19 y/o morir a causa de la enfermedad. Aunque estos datos deben tenerse en cuenta al evaluar los posibles riesgos de ciertos grupos de población, también hay que recordar que existen otros factores que pueden determinar la evolución de la infección, aparte de la edad, el sexo y la etnicidad.**

<b>Edades avanzadas</b>	<b>Etnicidad*</b>	<b>Sexo*</b>	<b>Algunas de las enfermedades subyacentes:†</b>	<b>Embarazo^</b>
<p>La edad avanzada es un factor de riesgo conocido.</p> <p>Los mayores de 70 años se encuentran en una situación de mayor riesgo. La edad debe considerarse en combinación con cualquier enfermedad subyacente y otros factores de riesgo.</p>	<p>Los datos más recientes muestran que las personas negras, asiáticas y de minorías étnicas (BAME, por sus siglas en inglés) diagnosticadas con COVID-19 sufren el doble de probabilidades de morir a causa de la enfermedad que las personas de etnicidad blanca. Sin embargo, cabe destacar que estos estudios no tienen factores como la ocupación laboral, la comorbilidad o la obesidad, los cuales pueden asociarse al riesgo de contraer COVID-19 y/o morir a causa de la enfermedad.</p>	<p>Los datos más recientes muestran que los hombres en edad laboral diagnosticados con COVID-19 sufren el doble de probabilidades de morir que las mujeres, pero cabe destacar que estos estudios no tienen en cuenta factores como la ocupación laboral, la comorbilidad o la obesidad, los cuales pueden asociarse al riesgo de contraer COVID-19 y/o morir a causa de la enfermedad.</p>	<p>Consulte «Personas con mayor riesgo de contraer coronavirus», del NHS para obtener la lista completa de las personas consideradas de alto riesgo (extremadamente vulnerables desde el punto de vista clínico) y de riesgo moderado (vulnerables desde el punto de vista clínico).</p>	<p>Debe realizarse una evaluación de riesgos en el entorno de trabajo para todas las mujeres embarazadas.</p> <p>A la hora de realizar la evaluación de riesgos, las empresas deben consultar las recomendaciones más recientes sobre COVID-19 y el embarazo establecidas por el Royal College of Obstetricians and Gynecologists (Real Colegio de Ginecología y Obstetricia, RCOG, por sus siglas en inglés).</p>

**Fuentes:**

\*[https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/889195/disparities\\_review.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/889195/disparities_review.pdf)

†Lista completa de personas con un alto riesgo ante la COVID-19: <https://www.nhs.uk/conditions/coronavirus-covid-19/people-at-higher-risk/whos-at-higher-risk-from-coronavirus/> ^Recomendaciones de salud laboral ante el riesgo de COVID-19 durante el embarazo de la Facultad de Medicina Ocupacional (FOM), el Real Colegio de Comadronas (RCM) y el Real Colegio de Ginecología y Obstetricia (RCOG) <https://www.rcog.org.uk/en/guidelines-research-services/guidelines/coronavirus-pregnancy/covid-19-virus-infection-and-pregnancy/>

## 2. Proceso de gestión de riesgos individuales

- 2.1 Las empresas deben llevar a cabo una gestión de riesgos en todo el lugar de trabajo, para garantizar que se apliquen protecciones óptimas a todos los trabajadores. El marco de reducción de riesgos en ASA se centra en ayudar a aquellos trabajadores con factores que puedan hacerlos más susceptibles al contagio o a sufrir efectos adversos derivados de la COVID-19 para que puedan tomar decisiones sobre los riesgos del entorno de trabajo. Sin embargo, las empresas también deben ofrecerse a hablar con aquellos empleados que tengan miembros del hogar que sean extremadamente vulnerables desde el punto de vista clínico o que estén preocupados por el riesgo.
- 2.2 El proceso de gestión de riesgos debe realizarse en dos etapas. Primero debe identificarse a las personas que se encuentran en una situación potencial de mayor riesgo y en segundo lugar hay que evaluar los riesgos asociados con esas personas e identificar medidas para minimizar los riesgos.
- 2.3 Se debe llevar a cabo un proceso de identificación inicial de todos los trabajadores para comprender el riesgo potencial en el que se encuentra cada individuo. Dicha etapa inicial debe llevarse a cabo de la manera más apropiada para el lugar y el entorno de trabajo, y puede incluir los siguientes pasos:
- Entablar conversaciones privadas con cada uno de los trabajadores para identificar si presentan factores de riesgo potencial y si es necesario mantener una conversación adicional sobre gestión de riesgos.
  - Solicitar a todos los trabajadores que rellenen un formulario o una encuesta individual y entablar conversaciones solo con aquellos que han señalado que presentan posibles factores de riesgo.
- 2.4 Es importante asegurarse de que los trabajadores participen de forma activa en la fase de identificación inicial y que no se hagan presunciones.
- 2.5 Al solicitar a los trabajadores su participación en el proceso de identificación inicial, se les debe explicar claramente por qué se solicita la información, qué se hará con ella y cuáles son los siguientes pasos. La claridad y transparencia son importantes para tranquilizar a los trabajadores e incentivar su participación voluntaria. Además de identificar a los individuos que presentan mayores riesgos, el proceso de identificación inicial debe permitir a los trabajadores hablar sobre cualquier preocupación que tengan, ya sea a causa de condiciones médicas preexistentes u otras inquietudes.

- 2.6 Se debe tener cuidado al solicitar información sobre salud personal; solo debe pedirse cuando sea necesario para ayudar al trabajador. El nivel de detalle de la información requerida no debe ir más allá de lo necesario y razonable. En el contexto de este proceso de gestión de riesgos, se considera razonable solicitar información relativa a los factores que pueden hacer que una persona sea más vulnerable al contagio o que sufra complicaciones a causa de la COVID-19. Al recopilar los datos, es importante explicar claramente a los trabajadores cómo se almacenará esta información y confirmarles que solo se utilizará para estos fines. Debe tenerse en cuenta el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), al igual que las políticas de empresa en materia de recopilación de datos y los procesos de gestión habituales.
- 2.7 A continuación, debe desarrollarse un modelo para la identificación y gestión de riesgos adecuado para el lugar de trabajo en cuestión. Las guías elaboradas por el Health and Safety Executive (HSE) pueden ayudar a las organizaciones a identificar quién corre el riesgo adicional de sufrir complicaciones y cómo deben aplicarse las recomendaciones. En ellas se incluyen modelos y ejemplos que pueden adoptar las organizaciones, al igual que recomendaciones específicas para determinados grupos vulnerables. Además y cuando así proceda, debe utilizarse la orientación del HSE sobre trabajadores vulnerables.
- 2.8 El proceso de identificación y evaluación no debe realizarse en una sola ocasión. Las empresas deben revisar periódicamente la evaluación y gestión de riesgos para incluir nuevos datos sobre factores de riesgo o cualquier cambio en el riesgo de un trabajador dado.

## **Conversaciones con trabajadores identificados como de mayor riesgo**

- 2.9 Cabe la posibilidad de que algunos trabajadores ya sufran un cierto nivel de ansiedad debido a los nuevos datos que van surgiendo. Su empresa debe actuar con rapidez y sensibilidad para abordar estas preocupaciones. El objetivo de estas conversaciones debe ser una colaboración entre la empresa y el trabajador, para apoyar al trabajador y permitirle tomar decisiones sobre la gestión de su riesgo individual. Para que esto suceda, el trabajador necesita sentirse valorado y respetado, y sentirse psicológicamente seguro para poder abrirse y compartir información.
- 2.10 La empresa debe ser consciente de las posibles barreras que puedan impedir a los trabajadores entablar una conversación abierta en este sentido, entre otras, el hecho de que pueden considerar que revelar esta información podría perjudicarles en el futuro en términos de ingresos, estado laboral o condiciones laborales

estipuladas en su contrato. Las empresas deben asegurarse de que estas conversaciones tienen lugar respetando la sensibilidad cultural, de modo que los trabajadores se sientan cómodos y en total libertad para hablar de sus preocupaciones y las posibles soluciones. Los representantes sindicales y las asociaciones locales pueden ser una valiosa fuente de ayuda para la organización, y debe recurrirse a ellos para establecer estrategias locales. Existen otras redes, como las redes para trabajadores negros, asiáticos y de minorías étnicas (BAME) o las redes para trabajadores discapacitados, que pueden resultar de gran ayuda a las organizaciones.

- 2.11 Las conversaciones personales deben ser detalladas y mostrar sensibilidad hacia el individuo. El objetivo debe ser identificar acciones para minimizar los riesgos. Estas acciones deben considerarse cuidadosamente según los diferentes contextos, factores de riesgo y opiniones personales de cada trabajador.
- 2.12 Es de crucial importancia aplicar las medidas necesarias para que los trabajadores se sientan cómodos y en total libertad para hablar de sus preocupaciones y las posibles soluciones. Entre dichas medidas se incluyen:
- Garantizar la confidencialidad de las conversaciones.
  - Dedicar tiempo suficiente para que la conversación sea detallada.
  - Comunicar el propósito de la conversación, tranquilizar al individuo y explicarle las razones por las que se solicita la información. Debe explicarse además cómo se utilizará la información y, en su caso, dónde se almacenará.
  - Permitir que el individuo plantee cualquier duda o preocupación que tenga.
  - Documentar la conversación, compartirla con el trabajador y almacenar la información de forma confidencial y segura.
- 2.13 El modo de abordar la conversación tiene que estudiarse con cuidado y dependerá del entorno de trabajo, pero en general se recomienda lo siguiente:
- Las conversaciones deben ser dirigidas por personal de salud laboral o con su participación, siempre que sea posible.
  - A petición del trabajador, pueden incluirse terceras personas en la conversación como forma de apoyo adicional. Puede tratarse de representantes sindicales, representantes de redes laborales u otras personas cualificadas.

- Los representantes sindicales, las asociaciones locales y las redes laborales pueden proporcionar asistencia para estas conversaciones, o ayudar a hablar de las preocupaciones específicas de trabajadores BAME y otras personas con factores de riesgo de COVID-19 en el lugar de trabajo.

2.14 Se debe dar a los trabajadores la oportunidad de expresar sus inquietudes y deberían sentirse seguros y apoyados para hacerlo. A continuación presentamos algunos pasos para facilitar la conversación en este sentido:

- Ofrecer oportunidades para expresar preocupaciones.
- Establecer una buena comunicación con los trabajadores sobre las investigaciones/datos más recientes.
- Revisar los canales de comunicación disponibles para que los trabajadores BAME u otros grupos vulnerables puedan plantear sus inquietudes.
- Señalarles los recursos dedicados a temas de igualdad.
- Garantizar el respaldo del personal directivo en cuanto al enfoque y la concienciación sobre el aumento potencial de riesgos, para estimular la confianza de los trabajadores en la utilidad de estas conversaciones.
- Revisar las redes laborales disponibles en la organización (por ejemplo, para BAME, personas discapacitadas o personas con afecciones de salud) y estudiar la forma adecuada de apoyar y reforzar los recursos existentes.
- Establecer comunicaciones con los sindicatos en cuestiones de evaluación de riesgos en el lugar de trabajo o los procesos de gestión de riesgos individuales, así como en mitigación de riesgos.
- Garantizar que usted (y el personal directivo) ha considerado las posibles repercusiones que los pasos necesarios para la gestión de riesgos puedan tener en los ingresos de los trabajadores, su estado laboral u oportunidades de desarrollo, o en los términos y condiciones de su empleo.

Para más información, véase:

- [Guía del DHSC: Guía sobre coronavirus \(COVID-19\): bienestar y salud de los trabajadores del sector de atención social para adultos](#)

- [Guía de HSE sobre trabajadores vulnerables](#); incluye recomendaciones para [mujeres embarazadas o que han dado a luz recientemente](#), así como consejos en materia de discapacidad y edad avanzada.
- [Guía sobre igualdad y diversidad de Skills for Care \(SfC\)](#)
- [Recursos de SfC sobre cómo dar apoyo a una fuerza laboral diversa en el campo de la atención social para adultos](#)
- [ACAS: coronavirus \(COVID-19\): consejos para empresas y empleados: Personas vulnerables y personas de alto riesgo](#)

## Medidas a aplicar cuando se haya identificado a los trabajadores en mayor situación de riesgo

### Medidas aplicables a todos los trabajadores

- 2.15 Deben seguirse las directrices más recientes y tomarse medidas para proteger a todos los trabajadores, además de garantizar el bienestar de los trabajadores en situaciones de mayor riesgo según los factores descritos en el presente marco. Esto incluye a aquellos en entornos auxiliares y otros entornos no relacionados con la asistencia directa. El [sitio web sobre COVID-19](#) contiene recursos de ayuda que pueden comunicarse a los trabajadores.
- 2.16 Dependiendo de la configuración del entorno de trabajo y de la plantilla, pueden considerarse las siguientes medidas:
- Fomentar la participación de los trabajadores e incluirlos en la toma de decisiones y en el estudio de soluciones y medidas de apoyo.
  - Ofrecer a los trabajadores oportunidades para expresar sus preocupaciones.
  - Revisar el lugar de trabajo con ayuda de la guía de [trabajo seguro](#).
  - Animar a la plantilla a seguir las [recomendaciones sobre higiene y lavado de manos](#).
  - Considerar el impacto de ciertos patrones de trabajo en los niveles de fatiga (por ejemplo, turnos largos/nocturnos, turnos adicionales o múltiples trabajos).
  - Facilitar que los trabajadores hagan pausas con regularidad y proporcionar refrigerios y agua durante los turnos.

- Apoyar al personal para que puedan gestionar su bienestar y las condiciones de salud subyacentes preexistentes.
- Seguir los consejos de DHSC y PHE en materia de pruebas. Puede utilizarse el [Fondo de Control de Infecciones](#) para mantener los ingresos habituales de los miembros del personal que estén cumpliendo un régimen de confinamiento voluntario debido a síntomas de COVID-19 o a causa de un test positivo.
- Clarificar a todos los trabajadores si deben utilizar EPI o no, cuándo deben utilizarlo (véase la guía de PHE), y asegurar que todos tengan acceso adecuado al equipo necesario según lo establecido en las recomendaciones más recientes.
- Revisar los recursos disponibles en materia de apoyo a la salud y el bienestar de los empleados, así como las ayudas a su alcance, y aplicar las medidas necesarias para atender a los trabajadores en situaciones potenciales de mayor riesgo.
- Debe comunicar, claramente, a todos sus empleados, los pasos que ha tomado para gestionar estos riesgos en el lugar de trabajo.

## Medidas individuales

2.17 Las opciones disponibles para reducir el riesgo al que se expone cada trabajador dependerán del tipo de trabajo que realice y de su entorno de trabajo. Las decisiones sobre las acciones a tomar deben adoptarse contando con el trabajador. Debe considerarse una posible combinación de las siguientes opciones:

- Trasladar al trabajador a un entorno o función donde los riesgos sean menores, por ejemplo, trabajando en asistencia de personas que no parezcan afectadas por la COVID-19.
- Aunque sea posible trabajar de forma remota, nos damos cuenta de que es probable que esto sea impracticable para la mayoría de los trabajadores, en particular para aquellas personas que brindan atención personal directa.
- Revisar las condiciones de trabajo, por ejemplo, reduciendo o eliminando la necesidad de utilizar transporte público en los desplazamientos al lugar de trabajo.



- Solicitar que, siempre que sea posible, solo el usuario del servicio esté presente durante las visitas domiciliarias.
- Prestar otros tipos de apoyo, por ejemplo, a través de los programas de salud laboral.

- 2.18 Si el lugar de trabajo no es seguro para el empleado y este no puede trabajar desde casa ni es posible reubicarlo, la empresa puede ofrecerle vacaciones remuneradas o no remuneradas hasta el momento en que sea seguro para el empleado volver a su puesto de trabajo. Si la empresa y el empleado no llegan a un acuerdo en tales situaciones, deben seguirse los procesos de resolución locales.
- 2.19 Las empresas deben tener en cuenta las circunstancias individuales de cada caso al tomar decisiones y evaluar los riesgos del entorno de trabajo. Las conversaciones deben documentarse y el empleado debe recibir una copia. Anteriormente se han detallado otros ejemplos de buenas prácticas para conversaciones de naturaleza delicada.
- 2.20 Es responsabilidad de la empresa garantizar la creación y aplicación de un sistema de trabajo seguro, al igual que su explicación clara a todo el personal. Somos conscientes de que las empresas deben tomar decisiones complejas en la gestión de riesgos para los empleados (ya sean trabajadores directos, trabajadores contratados a través de agencias, contratistas o voluntarios) y para las personas que utilizan sus servicios. Las empresas deben [seguir las recomendaciones del gobierno sobre la gestión de riesgos de COVID-19](#). Al tomar decisiones sobre sus plantillas, las empresas deben tener en cuenta sus obligaciones legales, al igual que sus responsabilidades en materia de salud y seguridad, por lo que es recomendable consultar con los sindicatos y procurarse asesoramiento legal si es necesario.

Para más información, véase:

- [Guía del DHSC: Guía sobre coronavirus \(COVID-19\): bienestar y salud de los trabajadores del sector de atención social para adultos](#)
- [Guía sobre igualdad y diversidad de Skills for Care \(SfC\)](#)
- [Servicio de Asesoría, Conciliación y Arbitraje \(ACAS, por sus siglas en inglés\): Coronavirus \(COVID-19\): Consejos para empresas y empleados:](#)
- [UNISON: Consejos sobre coronavirus para trabajadores de atención social](#)

- [Recomendaciones sobre coronavirus para el Reino Unido del sindicato Unite](#)
- [Guía de HSE sobre salud y seguridad en el trabajo](#)
- <https://www.skillsforcare.org.uk/Learning-development/ongoing-learning-and-development/health-and-safety/Health-and-safety.aspx>

## Cómo fomentar la salud y el bienestar de los trabajadores

2.21 Este es obviamente un momento muy difícil para los trabajadores del sector de la asistencia social. Existen varios recursos disponibles para fomentar la salud y el bienestar de los trabajadores, entre ellos:

- La aplicación móvil y [el sitio web de CARE](#), denominados «CARE Workforce», proporcionan información oportuna e indican dónde encontrar recursos de apoyo.
- [Guía del DHSC: Coronavirus \(COVID-19\): bienestar y salud de los trabajadores del sector de atención social para adultos](#)
- Recursos para trabajadores de atención social que necesitan hablar con alguien en momentos difíciles:
  - Los trabajadores de atención social pueden enviar un mensaje con el texto «FRONTLINE» al 85258 para hablar con alguien. Este servicio, ofrecido por Shout, es gratuito en las principales redes móviles y su objetivo es proporcionar apoyo directo a aquellas personas que puedan estar pasando un mal momento y necesiten ayuda.
  - La organización benéfica Samaritans ha extendido su línea confidencial de apoyo emocional a todos los trabajadores del sector de la asistencia social que se sientan estresados, ansiosos o abrumados por la situación actual. Este servicio ofrece a los trabajadores del sector de la asistencia social la oportunidad de hablar con un voluntario capacitado, que escuchará sus problemas con toda garantía de confidencialidad y les dirigirá a los recursos adecuados para obtener más ayuda. Para acceder a este servicio, llame al: 0300 131 7000
  - Hospice UK ha ampliado su línea de apoyo emocional para situaciones de traumáticas y de duelo, a fin de proporcionar apoyo a los trabajadores de atención social. Este servicio ofrece un espacio seguro en el que los trabajadores de atención social pueden hablar con un profesional si han sufrido situaciones traumáticas, de duelo o de ansiedad como resultado de la pandemia de COVID-19. Para acceder a este servicio, llame al: 0300 3034434

# Guías y recursos adicionales

Más información y guías para atención social para adultos:

- Se puede acceder a los recursos de orientación y capacitación más actualizados a través de la [aplicación Care Workforce](#).
- [Coronavirus \(COVID-19\): guía de atención social para adultos](#)
- [Coronavirus \(COVID-19\): orientación para las personas que reciben pagos directos](#)
- [COVID-19: marco ético para la atención social de adultos](#)
- [Skills for Care: Actualizaciones de COVID-19 para atención social](#)
- [Instituto por la Excelencia de la Asistencia Social \(SCIE\): Recomendaciones de coronavirus \(COVID-19\) para atención social](#)

Otras fuentes de información y orientación para empresas y empleados

- [ACAS: Coronavirus \(COVID-19\): Consejos para empresas y empleados:](#)
- [UNISON: Consejos sobre coronavirus para trabajadores de atención social](#)
- [Guía sobre igualdad y diversidad de Skills for Care \(SfC\)](#)
- [Recomendaciones sobre coronavirus para el Reino Unido de Unite](#)
- [Real Colegio de Enfermería \(RCN\): Preguntas frecuentes sobre COVID-19 \(coronavirus\)](#)

Ejemplos de otros marcos de riesgos:

- Royal College of Psychiatrists - [COVID-19: Orientación sobre la mitigación de riesgos para el personal BAME en entornos de atención para la salud mental](#)
- [El NHS cuenta con una serie de recursos para utilizar en apoyo de las conversaciones sobre bienestar y las conversaciones personales sobre riesgos.](#)

Estudio de PHE sobre los efectos de diferentes factores en el riesgo y los resultados de la COVID-19

- [PHE: COVID-19: revisión de disparidades en factores de riesgo y resultados](#)

© Derechos de autor de la Corona 2020

Publicado en GOV.UK, en formato pdf exclusivamente.

Social Care Group, Social Care Strategy & Workforce Directorate, Workforce Team

[www.gov.uk/dhsc](http://www.gov.uk/dhsc)

Esta publicación está autorizada de acuerdo con los términos de la Licencia Abierta del Gobierno (Open Government Licence) v3.0 excepto cuando se indique lo contrario. Para más información sobre la licencia, véase [nationalarchives.gov.uk/doc/open-government-licence/version/3](http://nationalarchives.gov.uk/doc/open-government-licence/version/3)

Las fuentes de información señaladas con derechos de autor de terceros solo deben citarse con el debido permiso de los titulares de los derechos de autor en cuestión.

