

Master Universitario en Prevención de Riesgos Laborales



**UNIVERSITAS**  
*Miguel Hernández*

**ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN LLEVADAS A CABO POR LAS  
EMPRESAS PRIVADAS PARA EVITAR CONTAGIOS POR LA COVID-19.  
TRATAMIENTO DE LA SALUD LABORAL DE LOS TRABAJADORES.**

Universidad Miguel Hernández  
Departamento de Patología y Cirugía

Pablo Safwat Bayoumy Delis

Curso académico 2021/22



# Dedicatoria

Quiero dedicar este trabajo en primer lugar a mi tutora, Belén del Mar, por su inestimable ayuda, sin la que no hubiera sido posible este trabajo.

En segundo lugar a mi familia, que merece mención en cada cosa que haga en mi vida.

Por último, a Melody, la compañera de viaje que todo el mundo querría tener.





*“Si no escalas la montaña, jamás podrás disfrutar de las vistas.”* Pablo Neruda.

## RESUMEN

**Introducción:** La pandemia producida por el virus SARS-Cov2 ha tenido un gran impacto en todos los sectores empresariales, condicionando graves pérdidas económicas y obligando a empresarios y trabajadores a convivir con el riesgo de contagio. El objetivo de este estudio es analizar las medidas llevadas a cabo por los distintos sectores empresariales para evitar y prevenir el contagio entre sus empleados y clientes.

**Material y métodos:** Para llevar a cabo este trabajo se ha realizado una búsqueda bibliográfica en Dialnet, Biblioteca Jurídica Virtual y en Bases de datos del Senado de España, obteniendo artículos. Se realizó una revisión sistemática sobre las medidas de prevención puestas en marcha por distintos tipos de empresas privadas en materia de prevención en relación a la actual pandemia por Covid-19.

**Resultados:** Al inicio de la pandemia, fue preciso realizar por parte del Gobierno reformas legislativas que permitieran considerar el contagio por Covid-19 como posible enfermedad laboral, establecer las condiciones necesarias que debían darse en los distintos ámbitos laborales de distintos sectores empresariales en materia de prevención y depurar responsabilidades en caso de contagios en el ámbito laboral. Se han desarrollado medidas sociolaborales, organizativas, estructurales, de formación e información, de higiene en el trabajo y relacionadas con trabajadores especialmente vulnerables que han permitido a las empresas continuar con su actividad laboral minimizando el riesgo de contagios.

**Conclusiones:** Los distintos sectores empresariales han llevado a cabo multitud de medidas de prevención para evitar el contagio por Covid-19 entre trabajadores y clientes, minimizando el riesgo y amortiguando el impacto económico y social de la pandemia. La extensa bibliografía registrada al respecto durante la pandemia permitirá a la sociedad contar con herramientas de prevención y control para situaciones futuras que puedan asemejarse a la actual.

**Palabras clave:** “pandemia” “medidas” “prevención” “riesgos” “laborales” “empresas” “Covid-19”



## **INFORME DEL DIRECTOR DEL TRABAJO FIN MASTER DEL MASTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

D./D<sup>a</sup>. BELÉN DEL MAR LÓPEZ INSUA, Tutora del Trabajo Fin de Máster, titulado "Análisis de las medidas de Prevención llevadas a cabo por las empresas privadas para evitar contagios por la COVID-19: Tratamiento de la salud laboral de los trabajadores" y realizado por el estudiante PABLO SAFWAT BAYOUMY DELIS

Hace constar que el TFM ha sido realizado bajo mi supervisión y reúne los requisitos para ser evaluado.

Fecha de la autorización: 07 DE JUNIO DE 2021

Fdo.: BELÉN DEL MAR LÓPEZ INSUA  
Tutor/a TFM



**ÍNDICE:**

- 1. Introducción**
- 2. Justificación**
- 3. Objetivos**
- 4. Material y métodos**
- 5. Cuestiones generales**
- 6. El impacto del coronavirus en la prevención de riesgos laborales.**
- 7. El sistema de responsabilidad empresarial por el accidente de trabajo. Accidente de trabajo y covid-19.**
- 8. Covid-19 y riesgos profesionales. Distinción de los distintos tipos de exposición por categoría profesional.**
- 9. Tipología de medidas de prevención.**
  - 9.1. Medidas socio-laborales de prevención de riesgos tras la pandemia ocasionada por la Covid-19.
    - 9.1.1 El trabajo a distancia.
    - 9.1.2 Otras medidas organizativas.
    - 9.1.3 Formación e información.
    - 9.1.4 Trabajadores especialmente sensibles.
    - 9.1.5 Medidas de Higiene.
    - 9.1.6 Medidas estructurales.
  - 9.2. Equipos de protección individual en las empresas.
    - 9.2.1 Clasificación de los equipos de protección individual
- 10. La importancia de los servicios de prevención de riesgos laborales durante la crisis sanitaria ocasionada por la Covid-19.**
  - 10.1. Detención, notificación, estudio y manejo de casos y contactos.
  - 10.2. Guía de actuación para la gestión del riesgo en ámbitos no sanitarios.
- 11. Incumplimiento de obligaciones preventivas. La delimitación de la responsabilidad del empresario y del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales.**
  - 11.1. Daños derivados del trabajo como criterio de graduación de la responsabilidad administrativa del empresario en materia de prevención de riesgos laborales.
  - 11.2. La determinación de responsabilidades en el accidente de trabajo: vías administrativa y judicial.
  - 11.3. La reparación del daño.
- 12. Conclusiones.**
- 13. Bibliografía.**



# 1. Introducción

El día 11 de Marzo de 2020 , la Organización Mundial de la Salud declara la situación de pandemia internacional por el virus SARS Cov-2 (1). Su veloz diseminación desembocó en cambios en la sociedad a todos los niveles, con el objetivo de minimizar y compensar las consecuencias de esta nueva situación (2). Fueron necesarias medidas políticas, económicas, sociales y relacionadas con el trabajo, la industria, el comercio y el turismo, como el establecimiento del estado de alarma por medio del RD 436/2020, del 14 de marzo (3), el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (4), o el Ingreso Mínimo Vital (5).

Los artículos 157 y 156.1 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, que establecen el modelo jurídico para el reconocimiento de enfermedades profesionales<sup>1</sup> y del trabajo respectivamente, presenta deficiencias a la hora de atender adecuadamente ambas situaciones, que pueden tratarse inadecuadamente como contingencias comunes(6), problema que se ha agudizado a consecuencia de la crisis sanitaria secundaria a la Covid-19.

Como respuesta a esta situación se establece el Decreto Ley 19/2020, de 26 de Mayo, reconociendo solo al colectivo sanitario, y reuniendo una serie de requisitos concretos, la condición de enfermedad y accidente de trabajo (7). Es indispensable para ello el desarrollo de la enfermedad desempeñando una actividad por cuenta ajena, dentro de las actividades previstas en su puesto de trabajo, y siendo la enfermedad producida por el contacto con los agentes determinados para cada enfermedad, recogidos en la STS 26 de junio de 2008, Rec. 3406/2006.

6 grupos son los establecidos por el cuadro de enfermedades profesionales reglamentado, clasificados según los agentes causantes:

---

<sup>1</sup> Especificadas en el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

- Grupo 1: Enfermedades profesionales causadas por agentes químicos.
- Grupo 2: Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos.
- Grupo 3: Enfermedades profesionales causadas por agentes biológicos.
- Grupo 4: Enfermedades profesionales causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidas en otros apartados.
- Grupo 5: Enfermedades profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados.
- Grupo 6: Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinogénicos.

Este cuadro de enfermedades profesionales sustituyó el 2006 al anterior, de 1976, habiendo sufrido únicamente dos revisiones desde entonces, en 2015 y en 2018 para incorporar al cáncer de pulmón por exposición al polvo de sílice<sup>2</sup>, y al cáncer de laringe por exposición al amianto<sup>3</sup>, respectivamente.

Tras más de 3 millones de contagiados y 70.000 fallecidos solo en nuestro país<sup>4</sup>, la necesidad de decretar el Estado de Alarma por primera vez en democracia, y un confinamiento poblacional estricto durante 3 meses, la pandemia producida por el virus Sars Cov-2 ha producido un gran impacto en la población y la obligación de todos los sectores empresariales de adaptarse para evitar el riesgo de contagio, primero los trabajadores sanitarios y sociosanitarios, y más tarde el resto de los trabajadores.

La solución institucional a este problema inicialmente fue reconocer la Covid 19 como enfermedad del trabajo. El RD-Ley 19/2020, de 26 de mayo<sup>5</sup>, reconoció como accidente laboral a las personas que, en el ejercicio de su profesión, hayan contraído la enfermedad.

---

<sup>2</sup> Real Decreto 257/2018, de 4 de mayo.

<sup>3</sup> Real Decreto 1150/2015, de 18 de diciembre.

<sup>4</sup> COVID-19 Data Repository by the Center for Systems Science and Engineering (CSSE) at Johns Hopkins University

<sup>5</sup> Real Decreto-ley 19/2020, de 26 de mayo, por el que se adoptan medidas complementarias en materia agraria, científica, económica, de empleo y Seguridad Social y tributarias para paliar los efectos del COVID-19.

En cuanto al resto de sectores laborales que, finalizado el confinamiento estricto, retomaron su actividad con la obligación de llevar a cabo medidas de prevención que permitieran a los trabajadores continuar con sus labores sin riesgo.



## 2. Justificación

En Diciembre de 2019, surge en la ciudad china de Wuhan un brote de neumonía de causa desconocida con tasas de contagio muy elevadas(8), provocando una gran cantidad de infectados y fallecidos, extendiéndose el brote por la región china de Hubei, y pronto por todo el mundo.

Tras la identificación del virus responsable(9) y la declaración por parte de la OMS<sup>6</sup> de pandemia internacional, la diseminación del SARS-Cov 2 ha tenido terribles consecuencias sociales con millones de muertos a nivel mundial, así como una crisis económica global precisando un gran gasto sanitario por parte de todos los países, provocando pérdidas económicas millonarias en múltiples sectores como, por ejemplo, la agricultura, industria textil, automoción y sector servicios<sup>7</sup>, aumento del desempleo y la desigualdad<sup>8</sup>, con terribles consecuencias a distintos niveles en la población mundial.

En nuestro país, la promoción y puesta en marcha de medidas de prevención, tanto históricas como de nueva creación, por parte de gobiernos y distintos sectores empresariales puede servir para recopilar información sobre que reformas legislativas han sido necesarias para establecer las bases de la protección jurídica necesaria para los trabajadores en relación a un agente biológico patógeno desconocido, sobre las medidas de distinto tipo que las empresas pueden llevar a cabo para prevenir la propagación de una enfermedad respiratoria contagiosa entre sus trabajadores y clientes, y sobre cuales deberían ser las consecuencias legales para las empresas que no cumplieran con sus obligaciones en materia de prevención.

El estudio y evaluación sobre como se ha originado el problema, de las necesidades legislativas que han surgido, de las medidas que las empresas han llevado a cabo y de las formas de hacer que éstas se cumplan pueden permitir

---

<sup>6</sup> <https://www.who.int/es/news/item/27-04-2020-who-timeline---covid-19>

<sup>7</sup> <https://www2.deloitte.com/ec/es/pages/strategy/articles/el-impacto-economico-de-covid-19--nuevo-coronavirus-.html>

<sup>8</sup> <https://www.elmundo.es/economia/2021/04/29/60827e2efc6c8309438b45b9.html>

minimizar costes humanos y económicos en el caso de que en un futuro una situación parecida o igual pudiera tener lugar.



### 3. Objetivo

El objetivo de este estudio es revisar en la bibliografía las medidas que han puesto en marcha los distintos sectores empresariales en relación al Covid-19, con el objetivo de evitar el contagio entre sus trabajadores y clientes, minimizar el impacto económico y social de la pandemia.

Para ello revisaremos la bibliografía disponible en las principales bases de datos de artículos jurídicos para realizar un análisis de las principales medidas que han llevado a cabo las empresas en materia de prevención con el objetivo de preservar la salud de sus trabajadores y evitar la propagación del virus, y poder continuar con su actividad de la forma más segura posible.

En este trabajo trataremos conceptos básicos sobre la cronología de la pandemia y las medidas iniciales realizadas por el Gobierno de España. Tras analizar el impacto de la pandemia en la prevención de riesgos laborales y como ha modificado ésta la responsabilidad empresarial en el contagio de los trabajadores, clasificaremos a los trabajadores según su exposición y riesgo y trataremos los distintos tipos de medidas preventivas llevadas a cabo por las empresas.

Por último debatiremos sobre el papel que han tenido los Servicios de Prevención en el transcurso de la pandemia y sobre responsabilidades de empresarios y trabajadores, y las consecuencias del incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención.

## 4. Material y métodos

Para llevar a cabo este trabajo se ha realizado una búsqueda bibliográfica en Dialnet, Biblioteca Jurídica Virtual y en Bases de datos del Senado de España, obteniendo artículos. Se realizó una revisión sistemática sobre las medidas de prevención puestas en marcha por distintos tipos de empresas privadas en materia de prevención en relación a la actual pandemia por Covid-19.

Se utilizaron las palabras “pandemia” “medidas” “prevención” “riesgos” “laborales” “empresas” “Covid-19” en la búsqueda, obteniendo un total de 47 artículos, 4 libros y 2 tomos con las ponencias del IV Congreso Internacional y XVII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social.

Se elaboró un esquema de puntos a tratar y se revisó la bibliografía encontrada con el objetivo de dar respuesta al mismo.



## 5. Cuestiones generales.

Multitud de sectores empresariales tuvieron que cesar su actividad o incluso cerrar, a consecuencia del RD 435/2020, de 14 de marzo, por el que se decretaba el estado de alarma<sup>9</sup> y más tarde la aprobación del RDL 10/2020, de 29 de marzo, se paralizó la actividad de todos los sectores que no fueran esenciales<sup>10</sup>. La hostelería, el comercio y la construcción han sido los más afectados por la crisis(10), que han tenido que adaptar y modificar su funcionamiento con el objetivo de asegurar la seguridad de trabajadores y clientes, poder continuar con sus pagos y compromisos empresariales y evitar el cierre(11).

Declarada en España la “Emergencia Sanitaria Nacional”, se establecieron diversas regulaciones que tuvieron repercusiones legales que afectaban de forma directa e indirecta al funcionamiento normal de las empresas que, sumadas a la legislación previamente existente en materia de Prevención de Riesgos Laborales, establecían un nuevo marco jurídico en relación con la existente crisis sanitaria(12).

Según dispone el art. 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), “Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”, por lo que el empresario debe ser el encargado de proporcionar los recursos y tomar las medidas adecuadas para asegurar la salud y seguridad de sus empleados(13). El deber de protección de los derechos a la vida e integridad (física y psíquica) del trabajador constituyen obligaciones ineludibles que les corresponden a todo empleador a fin de evitar todos los riesgos que puedan ser eliminados, evaluar los riesgos laborales que no puedan ser completamente evitados y planificar la actividad preventiva para reducir o controlar al máximo el riesgo (artículos 15 y 16 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales)<sup>11</sup>.

---

<sup>9</sup> <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-3513>

<sup>10</sup> <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-4166>

<sup>11</sup> LÓPEZ INSUA, B.M: “Capítulo 13. Derecho a la vida y a la integridad física (art. 15 y normas concordantes)”, en VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L; VILA TIerno, F Y ÁLVAREZ CORTÉS, J.A (Dir) y LÓPEZ INSUA, B.M (Coords): *Derechos laborales fundamentales inespecíficos*, Granada, Comares, 2020, págs. 503-538.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social, por su parte, elaboró la Guía de buenas practicas en el centro de trabajo, con medidas generales de prevención que incluyen recomendaciones sobre la precaución ante la aparición de síntomas, relacionadas con el desplazamiento al trabajo, recomendaciones en el puesto de trabajo, medidas organizativas y medidas de higiene básicas(14).



## 6. El impacto del coronavirus en la prevención de riesgos laborales

Las medidas de prevención de riesgos laborales se han vuelto absolutamente necesarias, tanto en las empresas que se han mantenido abiertas durante toda la pandemia, como en aquellas que han precisado la progresiva incorporación de medidas durante la desescalada para poder retomar su actividad<sup>(15)</sup>. Partiendo de la base de que el SARS Cov-2 resultó hasta el inicio de la pandemia un virus desconocido anteriormente, para los cuales el aislamiento y las medidas de higiene eran las únicas herramientas conocidas para frenar su expansión, los servicios de prevención se volvieron determinantes a la hora de establecer nuevas medidas<sup>12</sup>.

Para ello, el empresario debe proporcionar a los trabajadores medidas higiénicas elementales, se debe asegurar la ventilación y la limpieza de superficies en el centro de trabajo, se deben poner a disposición de los trabajadores el material necesario, como los elementos de tipo barrera y equipos de protección individual<sup>(16)</sup>.

El RD 773/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual, regula el uso de los mismos<sup>13</sup>, debiendo los empresarios proporcionar, en los casos precisos, mascarillas de protección de las vías respiratorias y guantes reutilizables. Estos EPIs deben estar homologados, a efectos del Reglamento de la Unión Europea 2016/425 del Parlamento Europeo y del Consejo, para el diseño, fabricación, utilización y circulación en la Unión Europea<sup>(17)</sup>.

---

<sup>12</sup> GUÍA PARA LA ACTUACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL EN RELACIÓN AL NUEVO CORONAVIRUS. Ministerio de Trabajo y Economía Social:

*“Tal y como señala el Ministerio de Sanidad en relación con la protección de las personas trabajadoras con riesgo de exposición al nuevo coronavirus, hay que partir de una serie de premisas: a) El coronavirus es un virus desconocido anteriormente en la patología humana. b) Las medidas de aislamiento, en los casos investigados, constituyen la primera barrera de protección tanto la persona trabajadora afectada como de las restantes susceptibles de contacto con la paciente.”*

<sup>13</sup> En acuerdo con el Reglamento (UE) 2016/425 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de marzo, de 2016, relativo a los equipos de protección individual y por el que se deroga la Directiva 89/686/CEE del Consejo (publicado en el Diario Oficial de la UE el 31 de marzo de 2016).

Las personas que por cualquier condición sean especialmente vulnerables al riesgo de contraer la COVID-19 deben contar con medidas específicas para personas con afecciones respiratorias, embarazadas o de edad avanzada, como medidas extraordinarias de protección, cambios en sus funciones o puestos de trabajo, teletrabajo o, si lo anterior no fuera posible, la suspensión individual de la relación contractual.

También es preciso la modificación del ambiente de trabajo con el objetivo de reducir el número de personas expuestas a un riesgo, la proximidad entre trabajadores y minimizar el tipo y frecuencia de contacto entre ellos<sup>(18)</sup>. El RDL 8/2020, de 17 de marzo, establece que el teletrabajo representa un “instrumento de primer orden para conjugar las medidas necesarias de aislamiento y contención de la propagación del virus, y al mismo tiempo garantizar la continuidad en el ejercicio de numerosas actividades empresariales, económicas y sociales”<sup>14</sup>. Del mismo modo, en los art. 4.2d, 13.4 y 19 del Estatuto de los Trabajadores se reconoce a los trabajadores a distancia una adecuada protección en materia de seguridad y salud.

En el caso de que los trabajadores puedan verse expuestos a un riesgo “grave e inminente”, el artículo 21 de la LPRL establece que el empresario debe informar al trabajador lo antes posible del riesgo<sup>15</sup> y, en el caso de una situación de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan abandonar de forma inmediata y segura su puesto de trabajo, según lo establecido en el art. 13.9 de la LISOS<sup>16</sup>.

---

<sup>14</sup> Y sin que quepa acuerdo entre las partes. Esta medida, limitada a la coyuntura actual, tiene como objetivo garantizar que la actividad empresarial y las relaciones laborales se mantengan. Para lo cual deberán las empresas valorar, dependiendo de las características de la actividad, si cabe o no introducir estos mecanismos alternativos, debiendo ésta de adoptar las medidas oportunas si técnica y razonablemente es posible. LÓPEZ INSUA, B.M: "COVID-19 y riesgos profesionales", en VV.AA., *Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Experiencias y desafíos de una protección social centenaria: IV Congreso Internacional y XVII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*, Murcia, Laborum, 2020.

<sup>15</sup> Eduardo E. Talens Visconti. La Prevención de Riesgos Laborales ante la crisis sanitaria del COVID-19. Principales medidas y responsabilidades.  
“Las personas trabajadoras estén o puedan estar expuestas a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, la empresa estará obligada a: 1) Informar lo antes posible acerca de la existencia de dicho riesgo; 2) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, las personas trabajadoras puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.”

<sup>16</sup> PEMÁN GAVÍN, I.: *El Sistema Sancionador Español. Hacia una teoría general de las infracciones y sanciones administrativas*, Barcelona, Cedecs, 2000, p. 44.

Según el art. 21 de la LPRL la actividad empresarial puede ser paralizada por el empresario, por el propio trabajador en caso de riesgo grave e inminente, y siempre que éste no obrase de mala fe<sup>17</sup> o por el representante de los trabajadores que puede decidir cesar la actividad si considera que el empresario está faltando a sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales o, en el caso de que no se pueda reunir al órgano anteriormente citado, los Delegados de Prevención también pueden decidir cesar la actividad.



---

<sup>17</sup> STSJ País Vasco 16 de octubre (Rec. 1824/2007)

## **7. El sistema de responsabilidad empresarial por el accidente de trabajo. Accidente de trabajo y covid-19.**

En el caso de que el empresario faltara a sus responsabilidades en materia de prevención, diferentes tipos de responsabilidad pueden recaer sobre la empresa. En caso de incumplimiento de cualquiera de las infracciones que contempla la LISOS, la empresa puede incurrir en responsabilidad administrativa.

Según establece el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba la Ley de Infracciones y sanciones en el orden social en su art. 12.16, sobre infracciones, *“las que supongan incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores afectados y especialmente en materia de:*

- a) *Comunicación a la autoridad laboral, cuando legalmente proceda, de las sustancias, agentes físicos, químicos y biológicos, o procesos utilizados en las empresas.*
- b) *Diseño, elección, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los lugares de trabajo, herramientas, maquinaria y equipos.*
- c) *Prohibiciones o limitaciones respecto de operaciones, procesos y uso de agentes físicos, químicos y biológicos en los lugares de trabajo.*
- d) *Limitaciones respecto del número de trabajadores que puedan quedar expuestos a determinados agentes físicos, químicos y biológicos.*
- e) *Utilización de modalidades determinadas de muestreo, medición y evaluación de resultados.*
- f) *Medidas de protección colectiva o individual.*

- g) *Señalización de seguridad y etiquetado y envasado de sustancias peligrosas, en cuanto éstas se manipulen o empleen en el proceso productivo.*
- h) *Servicios o medidas de higiene personal.*
- i) *Registro de los niveles de exposición a agentes físicos, químicos y biológicos, listas de trabajadores expuestos y expedientes médicos”.*

Así mismo, el art. 13.9 de la LISOS establece que *“las acciones u omisiones que impidan el ejercicio del derecho de los trabajadores a paralizar su actividad en los casos de riesgo grave e inminente, en los términos previstos en el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”* sea considerado infracción “muy grave”, al igual que *“no adoptar cualesquiera otras medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de las que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores”*, según el art. 13.10 de la misma Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

En todos estos casos, la Inspección de trabajo será la encargada de imponer una sanción administrativa.

La Ley General de la Seguridad Social establece otra vía de responsabilidad del empresario, exigiendo, según los arts. 242 a 244, el cumplimiento de una serie de medidas de prevención de los accidentes de trabajo o las enfermedades profesionales. Para ello establece un recargo cuyo sujeto será el empresario en caso de que éste no haya cumplido sus obligaciones en materia de prevención, teniendo como consecuencia un accidente de trabajo o enfermedad profesional por la que el trabajador tenga que percibir una prestación económica, conocido como “recargo en materia de prestaciones”, que varía entre el 30 y el 50% dependiendo de la gravedad de la falta, según establece el art. 164 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS o TRLGSS). Para ello, además de lo establecido en el RDL 6/2020, es necesario acreditar que:

- A) Se contrajo el Covid-19 en el puesto de trabajo.
- B) El empresario ha tenido responsabilidad es esa contingencia al no adoptar las medidas necesarias para que no se hubiera producido ese contagio.

Además, a los trabajadores susceptibles de padecer enfermedades profesionales se les debe realizar un reconocimiento médico previo a su incorporación al puesto de trabajo, y posteriormente deben realizarse reconocimientos periódicos según establecen los art. 243.1 de la LGSS y el art. 22 de la LPRL. Si la empresa incumpliera dichas obligaciones podrían ser declaradas responsables directas de las posibles prestaciones a las que el trabajador tuviera derecho según el artículo 244.2 de la LGSS.

El art. 242 de la LGSS también establece que si existe un requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (art. 9.1, f) LPRL) y de la autoridad laboral (art. 53 LPRL) para que una empresa paralice los trabajos en los que no se cumplan las normas de salud laboral y seguridad, implicando un grave riesgo para los trabajadores o para terceros, sería equiparable a la ausencia de formalización de la protección por dicha contingencia, debiendo la empresa hacerse cargo de todas las prestaciones de Seguridad Social derivadas de un contagio por COVID-19 calificado como accidente de trabajo, cuando la empresa no haya atendido los requerimientos de los órganos anteriormente citados.

Por último, la “responsabilidad civil patronal”, recogida en los arts. 168.3 TRLGSS y 1089 del Código Civil (CC), establece una responsabilidad contractual por parte de la empresa en el cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención y seguridad laboral, pudiendo derivarse es una indemnización civil compatible con el recargo de prestaciones que consiste en la reparación íntegra del daño ocasionado si no se llegase a cubrir con el sistema de prestaciones de la seguridad social, debiendo para ello acreditarse que el trabajador.

## **8. Covid-19 y riesgos profesionales. Distinción de los distintos tipos de exposición por categoría profesional.**

La exposición ocupacional al SARS-Cov2 es distinta según la categoría profesional, dependiendo de multitud de factores, como el tipo de actividad profesional llevada a cabo o la necesidad de contacto con otras personas a menos de 1,5 metros de personas en riesgo de estar contagiadas o que directamente padecen la enfermedad, pudiendo dividirse en 4 grupos: muy alto, alto, medio y bajo.

- Riesgo de exposición muy alto: Se trata de aquellos trabajadores con una exposición potencialmente alta a personas sospechosas de estar infectadas o con COVID-19 confirmado. Estarán incluidos en este grupo profesionales sanitarios incluidos médicos, enfermería, auxiliares, celadores, dentistas, en pacientes con COVID-19 sospechado o confirmado, en ambientes en los que se generen aerosoles. También entrarán en este grupo personal de laboratorio encargado del manejo o procesamiento de muestras de pacientes con sospecha o confirmación de COVID-19, y trabajadores de morgues que realicen autopsias o procedimientos que generen aerosoles en cuerpos de personas con sospecha o confirmación de la enfermedad.
- Riesgo de exposición alto: Se trata de aquellos trabajadores con un riesgo alto de exposición a fuentes conocidas o sospechosas de COVID-19. Los trabajadores de esta categoría incluyen personal sanitario que no tenga contacto con pacientes con sospecha o enfermedad confirmada, ni en ambientes en los que se generen aerosoles, auxiliares y celadores.
- Riesgo medio de exposición: Este grupo incluye trabajadores que requieren un contacto habitual y/o próximo con personas que podrían estar infectadas con el SARS-COV 2, pero que no son pacientes en los que se conoce o sospecha la enfermedad. En zonas con un brote comunitario no controlado, podrían pertenecer a este grupo personal con puestos de trabajo de cara al público,

como docentes, fuerzas y cuerpos de seguridad del estado, trabajadores de la hostelería y dependientes de grandes almacenes.

- Riesgo bajo de exposición: Son aquellos que no requieren un contacto estrecho frecuente con personas en las que se sospeche o haya confirmación de COVID-19, como aquellos que puedan realizar teletrabajo, autónomos, pequeña y mediana empresa con posibilidad de medidas de distancia social.



## 9. Tipología de medidas de prevención

El día 04/03/2020 el Ministerio de Trabajo publica una “Guía para la actuación en el ámbito laboral en relación al nuevo coronavirus”, paralizando las actividades mediante el art. 21.1 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de PRL, entendiendo que existía un riesgo grave e inminente de contagio, recordando el derecho que poseen los trabajadores a paralizar su actividad y abandonar su centro, según el art. 21.2 de la misma ley. Este documento también establece como posible medida la posibilidad por parte de los Servicios de Prevención de reorganizar los grupos de trabajo para reducir el contacto físico entre trabajadores y su exposición, utilizar medidas específicas para trabajadores sensibles y proporcionar información sobre medidas de higiene y limpieza.

El Ministerio de Sanidad por su parte publicó el “Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al nuevo coronavirus (SARS-COV-2)”, en el que se manifiesta que el contagio puede tener lugar tanto en profesiones sanitarias como no sanitarias, suponiendo un riesgo para cualquier puesto de trabajo. El art. 14.2 de la LPRL, que manifiesta la obligación del empresario de “garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo” establecía la obligación de todos los empleadores de tomar medidas contra el virus, involucrando a los prevencionistas.

### 9.1 medidas socio-laborales de prevención de riesgos tras la pandemia ocasionada por la covid-19.

#### 9.1.1 El trabajo a distancia

Una de las principales medidas llevadas a cabo por las empresas ha sido el trabajo a distancia<sup>(19)</sup>. Con el objetivo de evitar toda la exposición posible, y minimizar la exposición que no se pueda eliminar (art. 15.1 a) de la LPRL) y con el objetivo de

priorizar el beneficio comunitario frente al individual (art. 15.1 h) de la LPRL), la guía laboral publicada por el Gobierno propone el teletrabajo como medida organizativa de prevención. En las previsiones contenidas en el art. 13 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), establece que para pasar a esta modalidad debe existir un acuerdo entre las dos partes de la relación jurídico-laboral, sin embargo el art. 29 de la LPRL establece “a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo” (apartado 1) continuando “con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular[...]” (apartado 2): “Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo” (subapartado 5º), además de “Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores” (subapartado 6º)” . Desde que del Ministerio de Sanidad estableciera como objetivo limitar el riesgo utilizando, entre otras, medidas organizativas entre las que se incluye el trabajo a distancia como medida más garantista, torna innecesaria la necesidad del trabajador de aceptar la medida de forma voluntaria(20).

El art. 5 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, establece, en la línea de lo anteriormente comentado, que las “recomendaciones de las Autoridades Sanitarias dirigidas a reducir la expansión del COVID-19 han puesto de manifiesto los beneficios de la modalidad del trabajo no presencial [...] por su capacidad potencial de reducir la probabilidad de exposición y contagio por COVID-19”. En consiguiente, “se facilitan los trámites previstos por la normativa aplicable”, dado que “la urgencia de la actual situación de excepcionalidad exige una relajación de estas obligaciones, con carácter temporal y exclusivamente a los efectos de responder a las necesidades sanitarias de contención”, condicionando dicha preferencia a si resultara “técnica y razonadamente posible”, así como al esfuerzo de adaptación proporcionalmente necesario, dejando la evaluación de riesgos del trabajo a distancia en manos de una “autoevaluación realizada voluntariamente por parte de la persona trabajadora”. Por su parte, los trabajadores que acrediten deberes de cuidado respecto de su cónyuge o pareja de hecho, hijos o familiares (hasta el segundo grado) por circunstancias relacionadas con

el COVID-19 podrán acogerse al Plan MECUIDA (artículo 6 del RD-Ley, modificado por la Disposición Adicional 3ª del Real Decreto-Ley 2/2021, de 26 de enero<sup>18</sup>), en donde se prevé la posibilidad de adaptación de la jornada y/o reducción de la misma, con las consiguientes mermas salariales. Ciertamente, la posibilidad de adaptación de la jornada o el paso al teletrabajo se plantean como medidas estrella para este lapsus temporal, por lo que sólo en caso de que no puedan realizarse habrá de acudir entonces a la reducción de jornada(21). Éste último recurso es el que más discusión plantea, pues afecta negativamente al trabajador o trabajadores afectados. De ahí que se haya debatido -sin éxito- acerca de la concesión de una prestación por IT para los padres (aún cuando no resulten los familiares que trabajan contagiados) que deban conciliar los cuidados familiares con el aislamiento preventivo. Aparte, cabe tener en cuenta que ni en el Real Decreto-Ley 8/2020, ni tampoco en el Real Decreto-Ley 2/2021, se refieren a los trabajadores autónomos. Ello es porque la naturaleza de su actividad impide una reducción de la jornada, por lo que sólo cabrá aquí el cierre temporal del trabajo cuando no sea posible el teletrabajo<sup>19</sup>.

### 9.1.2 Otras medidas organizativas

Cuando no es posible el trabajo a distancia, son necesarias medidas encaminadas a minimizar el número de personas, el contacto entre ellas y el tiempo en los espacios de trabajo. Este tipo de medidas se han llevado a cabo en establecimientos de primera necesidad, como(22):

- Reducir el horario de apertura. Limitando el horario se limita el tiempo de exposición de los trabajadores.
- Limitar el aforo de clientes. Con esta medida se minimiza el número de personas a la vez con las que los trabajadores y los clientes tienen contacto.

---

<sup>18</sup> De refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo. En esta normativa se prevé la prórroga del Plan MECUIDA hasta el 31 de mayo de 2021.

<sup>19</sup> LÓPEZ INSUA, B.M: "Evaluación de incapacidades temporales y permanentes", en VV.AA., *Salud y asistencia sanitaria en España en tiempos de pandemia por COVID-19*, Navarra, Aranzadi, 2021, pendiente de publicación.

- Reducir el número de personas en ascensores. Medida importante al tratarse los ascensores de espacios muy reducidos en los que el contacto estrecho se hace ineludible.
- Creación de grupos de trabajo separados y alternos. Con el objetivo de que se minimice el número de compañeros entre los que hay contacto, actuando esta medida como barrera frente al contagio de plantillas al completo.
- Turnos destinados a comer o al descanso. Con esta medida se intenta reducir el riesgo en los momentos en los que los trabajadores pueden ser más vulnerables.

### 9.1.3 Formación e información

Ante la amenaza de contagio de un virus “desconocido” para la población general se toman esenciales medidas encaminadas al conocimiento por parte de trabajadores y delegados de prevención, de información especializada con el objetivo de evitar el contagio y promover la concienciación(23).

### 9.1.4 Trabajadores especialmente sensibles

Respecto a los trabajadores especialmente sensibles, identificables como aquellos que presentan factores de riesgo asociados con mayor gravedad o mortalidad en caso de enfermedad por COVID-19, según el art. 25 de la LPRL *“los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, [...] sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo”*, por parte del empresario se *“deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias”* además de que estos *“trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que [...] puedan ellos [...] ponerse en situación de peligro”*

Los grupos vulnerables según el Ministerio de Sanidad son<sup>20</sup>:

- Mayores de 60 años.
- Embarazadas.
- Obesos mórbidos (IMC>40).
- Pacientes con enfermedad hepática crónica severa.
- Pacientes oncológicos con tratamiento activo.
- Inmunodeprimidos.
- Pacientes con enfermedad renal crónica.
- Pacientes diabéticos.
- Pacientes con enfermedad respiratoria crónica.
- Pacientes con enfermedad cardiovascular.

Medidas encaminadas a este fin serían la separación física de estos trabajadores del resto de compañeros o la exención del contacto con el público. En el caso de que esto no fuera posible, estos trabajadores deberían pasar a situación de permiso retribuido o vacaciones con el objetivo de abandonar un puesto de trabajo en el que no se puedan asegurar condiciones adecuadas de seguridad.

### 9.1.5 Medidas de Higiene

En este sentido muchas de las medidas coinciden con las pautas generales recomendadas por las autoridades sanitarias a la población general. Entre ellas se encuentran el lavado de manos frecuente y la utilización de mascarilla.

---

20

[https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/Documento\\_GRUPOS\\_PERSONAS.pdf](https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/Documento_GRUPOS_PERSONAS.pdf)

Adaptadas a un entorno de trabajo, encontramos recomendaciones acerca del lavado de manos y la colocación de dispensadores de gel hidroalcohólico a la entrada a los puestos de trabajo, extremar la higiene de los equipos y medidas reutilizables, desactivar el sistema de recirculación de los aparatos o equipos de aire acondicionado además de sustituir semanalmente los filtros(24).

### 9.1.6 Medidas estructurales

Además de estas medidas, se incluyen como medidas estructurales aquellas encaminadas al mantenimiento de la llamada distancia social, la distancia entre personas que, según estudios científicos, disminuye o dificulta la transmisión del virus entre personas. Con este propósito pueden instalarse mamparas que separen a los trabajadores entre ellos o de los clientes, y la señalización de espacios en el suelo para favorecer el mantenimiento de la distancia de seguridad en zonas en las que se produzcan aglomeraciones(25).

## **9.2 Equipos de protección individual en las empresas.**

La necesidad del uso de equipos de protección individual (EPI) viene marcada por la exposición y riesgo de cada puesto de trabajo. Así, trabajadores con un alto riesgo de exposición precisan de la utilización de EPI de protección biológica, y en determinados puestos incluso protección frente a aerosoles y/o salpicaduras, en el caso de trabajadores de bajo riesgo de exposición se recomienda la utilización de EPI y en puestos de trabajo con poca probabilidad de exposición, no sería necesaria la utilización de EPI, bastando con mascarilla y guantes(26).

Según el art. 17 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de PRL, establece la obligación del empresario de proporcionar a sus empleados los equipos de protección individual precisos para el desempeño de sus funciones en condiciones de seguridad.

Es en el Real Decreto 773/1997 donde se recoge las condiciones de fabricación y mantenimiento que deben reunir los EPIs, entre otros aspectos.

El empresario deberá determinar según su puesto de trabajo cuales de sus trabajadores precisan de la utilización de un EPI para realizar su labor en condiciones de seguridad, cual debe ser el EPI adecuado para cada uno de los puestos de trabajo que lo requieran, y debe proporcionar tales EPIs a sus trabajadores de forma gratuita, asegurándose de que se realiza una correcta utilización y mantenimiento de ellos, debiendo reponerlos cuando sea necesario(27).

Según el art. 5 del RD 773/1997 los EPI deben responder a las condiciones existentes en el lugar de trabajo, deben tener en cuenta tanto las condiciones fisiológicas y anatómicas, así como el estado de salud de los trabajadores, y adecuarse al portador, tras los ajustes necesarios.

También deberá el empresario proporcionar a los trabajadores toda la información y formación necesaria para su correcta utilización, existiendo por parte del trabajador la obligación de ser responsable de la correcta utilización de los mismos.

En cuanto a las características de fabricación y calidad de los EPIs, el 21 de abril de 2019 se derogó la directiva 89/686/CEE que establecía el mercado CE necesario. Con el objetivo de homogeneizar los requisitos sobre el diseño y fabricación de EPIs necesarios en los países miembros de la Unión Europea nace el reglamento UE N° 2016/425.

### 9.2.1 Clasificación de los equipos de protección individual

Los EPIs pueden clasificarse según el tipo de riesgo del que pretenden proteger en(28):

- Categoría I (bajo riesgo): Cuando el objetivo es preservar la salud y ofrecer seguridad frente a un riesgo menor. Para su fabricación no se precisa de la

intervención de un Organismo Notificado, evaluándose su conformidad según el control interno de la producción (Declaración CE de Conformidad)

- Categoría II (medio riesgo): Un Organismo Notificado deberá realizar un examen CE de tipo del producto en fabricación, tras lo que se deberá un control interno de la producción.
  
- Categoría III (alto riesgo): Cuando el objetivo del EPI es proteger al trabajador contra un riesgo grave debe intervenir un Organismo Notificado realizando un examen CE tipo. La empresa fabricante obtendrá el certificado de garantía de calidad CE mediante el organismo notificado de su elección, o en su defecto implantará un sistema de vigilancia de la producción con garantía de calidad CE.



## 10. La importancia de los servicios de prevención de riesgos laborales durante la crisis sanitaria ocasionada por la Covid-19.

La Ley de Prevención recoge las directrices impartidas por las directivas 92/85/CEE, 94/33/CEE, 91/383/CEE y sobre todo la 89/391/CEE, permitiendo también adaptar las normas internacionales de la OIT (convenio núm. 155 sobre seguridad y Salud de los trabajadores, 1981) al ordenamiento español<sup>(29)</sup>.

Esta Ley, que nace según aparece en su Exposición de Motivos con “vocación universal”<sup>21</sup>, haciendo referencia al trabajador, al empresario, e implícitamente, a la Administración pública como organismo encargado de garantizar una adecuada prevención de riesgos laborales.

El art. 1 de la LPRL establece que “la normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por la presente Ley, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito”, por lo que, en situación de pandemia, son susceptibles de aplicación las normas Estatales y Autonómicas que tienen como objetivo proteger la salud pública, así como las normas de seguridad en el producto relacionadas con la producción y venta de equipos de protección individual como protección frente a la Covid-19<sup>22</sup>.

De igual manera, el art. 14.1 de la LPRL sienta las bases del derecho del trabajador a una protección eficaz, siendo responsabilidad tanto del empresario como de la Administración Pública, debiendo el primero realizar las adaptaciones pertinentes

---

<sup>21</sup> “Dirigida a abordar, de manera global y coherente, el conjunto de los problemas derivados de los riesgos relacionados con el trabajo, cualquiera que sea el ámbito en el que el trabajo se preste”

<sup>22</sup> CORDERO GONZÁLEZ, J: “Coronavirus SARS-CoV-2 (COVID-19) y prevención de riesgos laborales: infodemic y análisis urgente (y preliminar) de la normativa aplicable”, *Trabajo y Derecho*, núm. 64, 2020, Edición digital.

en la prevención según las circunstancias que presente cada momento<sup>23</sup>, según establece el art. 14.2 de la LPRL.

Los Servicios de Prevención cobran especial relevancia, reconocida en el documento elaborado por el Ministerio de Sanidad donde se recogen los procedimientos de actuación para los Servicios de Prevención en relación a la exposición frente al nuevo coronavirus. Este documento reconoce como “crucial para adaptar la actividad con recomendaciones y medidas actualizadas de prevención con el objetivo de evitar los contagios”. Dicho documento establece que las nuevas medidas de prevención que deben llevarse a cabo a consecuencia de la exposición al SARS-CoV-2 (Art. 16.2 LPRL) deben realizarse según las previsiones que aparecen en el mismo.

### 10.1 Detención, notificación, estudio y manejo de casos y contactos.

El “Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2” también recoge las directrices encaminadas a la detección, estudio y manejo de casos y contactos.

Escrita en el marco de un escenario de transmisión comunitaria mantenida y generalizada de la enfermedad, establece como objetivo principal la detección de casos que puedan ser transmisores. Es de vital importancia en este sentido la intervención en empresas y en sus servicios de prevención para evitar la diseminación detectando de forma precoz los casos y contactos posibles dentro de una empresa.

Es necesario en este sentido dotar a los servicios de prevención de mayores recursos, de una mayor presencia en las empresas, y sobre todo, en sus unidades de salud(30).

Cabe añadir que externalizar estas competencias puede resultar en demoras a la hora de detectar casos y contactos, lo que puede derivar en brotes y contagios incontrolados. Resulta fundamental la rapidez en la toma de medidas en este sentido(31).

---

<sup>23</sup> MARTÍN HERNÁNDEZ. M. L.: “La prevención de riesgos laborales en los supuestos de coordinación de actividades empresariales”, *Trabajo y Derecho*, núm. 5, 2017, Edición digital.

El RD 39/1997 recalca el carácter obligatorio de la recogida de datos y notificación de los casos de Covid-19 por parte del personal sanitario de los Servicios de Prevención, que componen la Red Nacional de Vigilancia Epidemiológica. Los procedimientos a seguir sobre el manejo de contactos estrechos vienen recogidos en el documento Estrategia de detección precoz, vigilancia y control de COVID-19, publicado por el Ministerio de Sanidad<sup>24</sup>.

Los Servicios de Prevención también deben colaborar en gestionar la Incapacidad Temporal, elaborando un informe indicando la incapacidad temporal, para facilitar a los servicios de Atención Primaria y Mutuas que colaboren con la Seguridad Social la tramitación de las mismas, en casos confirmados o sospechosos, y contactos estrechos de casos confirmados en la empresa, así como trabajadores sensibles para los que no sea posible la adaptación del puesto de trabajo, protección adecuada o reubicación(32).

Para una adecuada gestión de la pandemia a nivel nacional, los Servicios de Prevención deben comunicar con la mayor brevedad posible los casos a la autoridad sanitaria competente de cada comunidad autónoma, y éstas al Ministerio de Sanidad, que podrá tomar las medidas necesarias para garantizar los principios de equidad y cohesión.

## 10.2 Guía de actuación para la gestión del riesgo en ámbitos no sanitarios.

Los profesionales sanitarios de los Servicios de Prevención son los encargados de catalogar los posibles trabajadores especialmente sensibles, pudiendo trabajadores inicialmente no considerados como tal llegar a serlo dependiendo de los mismos cambios en la naturaleza del trabajo o de las posibles exposiciones (art. 25 de la LPRL). Es responsabilidad del empresario prever posibles acontecimientos en este sentido y adoptar medidas oportunas que aseguren la salud e integridad de los trabajadores (art. 15.1 c) de la LRPL).

---

<sup>24</sup> [https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/COVID-19\\_Estrategia\\_vigilancia\\_y\\_control\\_e\\_indicadores.pdf](https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/COVID-19_Estrategia_vigilancia_y_control_e_indicadores.pdf)

Cabe destacar que los trabajadores especialmente sensibles deben recibir una evaluación especial e individualizada de su situación y riesgos frente al contagio por COVID-19, derivándose esta evaluación en la implantación de medidas efectivas para evitar el contagio, la reubicación, la opción del teletrabajo o el trámite de baja laboral por incapacidad temporal del trabajador<sup>25</sup> (indicando en un informe casos confirmados, sospechosos y contactos estrechos en la empresa, y relación de trabajadores con especial sensibilidad).

También será posible la solicitud de emisión del parte de baja por parte de los Servicios de Prevención de un trabajador especialmente sensible, con carácter retroactivo y sin necesidad de presencia física del trabajador, si contrajera la enfermedad una vez iniciada la actividad profesional.



---

<sup>25</sup> "Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al SARS-Cov-2" elaborado por el Ministerio de Sanidad y actualizado a fecha de 19 de junio de 2020.

## **11. Incumplimiento de obligaciones preventivas.**

### **La delimitación de la responsabilidad del empresario y del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales.**

11.1 Daños derivados del trabajo como criterio de graduación de la responsabilidad administrativa del empresario en materia de prevención de riesgos laborales.

El RD 664/97 constituye el régimen jurídico que se aplica a las ocupaciones con riesgo de exposición al virus.

Los art. 11 y 13 de la LISOS serán de plena aplicación, pues contemplan las infracciones en materia de prevención.

El art. 61 de la Ley 36/11 de Órganos competentes para imponer sanciones en materia de Salud Pública establece que:

*“1. La incoación, tramitación y resolución de los expedientes sancionadores corresponderá a la Administración competente por razón del territorio y la materia.*

*2. En el ámbito de la Administración General del Estado, la incoación del expediente corresponderá a la Dirección General competente en materia de salud pública y la resolución al titular de esta Dirección General, en el caso de infracciones leves, al titular de la Secretaría General de Sanidad, en el caso de infracciones graves, y a la persona titular del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, para las muy graves.*

*3. Las autoridades competentes podrán publicar, una vez firmes, las sanciones impuestas por las infracciones cometidas, los hechos constitutivos de tales infracciones, así como la identidad del infractor.”*

Deberán ser sancionadas todas aquellas infracciones de la normativa sanitaria conforme a los art. 55 a 61 de la Ley 33/2011. Los sujetos responsables de las

infracciones serán aquellos que por acción u omisión cometieran infracción en materia de Salud Pública.

#### 11.2 La determinación de responsabilidades en el accidente de trabajo: vías administrativa y judicial.

El art. 71 de la Ley reguladora de la jurisdicción social establece que la obligatoriedad de agotar vía Administrativa mediante reclamación al INSS como paso previo a la discusión en sala, a la hora de declarar una contingencia derivada de un accidente de trabajo como laboral.

El órgano competente se determina según: el apartado 2 del art. 82 de la LGSS establece que una contingencia debe ser inicialmente determinada por la mutua, elaborando una valoración inicial. El apartado 1 del art. 1 del RD 1300/1995 establece que el INSS deberá entonces valorar, calificar y revisar la incapacidad y reconocer el derecho a prestación económica.

El INSS entonces reclamará a la mutua, al centro de salud o a la empresa colaboradora los datos necesarios para determinar la contingencia, finalizando con realización de un informe del equipo de valoración de incapacidades sobre el que el director provincial del INSS deberá pronunciarse. Esta resolución agota la vía administrativa<sup>26</sup> y abre la judicial.

La vía judicial genera una situación de litisconsorcio pasivo necesario, ventilándose mediante la modalidad procesal de prestaciones de la Seguridad Social. Desde ese momento se dispone de 30 días para formalizar la demanda. En caso de

---

<sup>26</sup> “El mandato del artículo 71.6 LPL (hoy 71.7) es claro en cuanto a la carga procesal, que pesa sobre el actor, de acompañar la demanda dirigida contra la entidad gestora con el recibo o copia sellada que dicho precepto menciona. Mas lo decisivo y fundamental es la constancia indubitada de la formación de la reclamación previa. Pues bien, tal constancia indubitada, aunque sea de modo distinto al relacionado en el expresado precepto, ha de ser suficiente para fundamentar un pronunciamiento sobre los temas de fondo, por exigirlo así el derecho a la tutela judicial efectiva, y por ser ello coherente con la naturaleza del instituto jurídico de la reclamación previa y con una interpretación razonable, en especial desde el punto de vista teleológico, de la normativa reguladora de tal instituto. Es esto, precisamente, lo sucedido en el supuesto de autos, por lo que es irrelevante, a tales efectos, que el medio utilizado para formular la reclamación haya sido el previsto en el artículo 66 de la antigua Ley de Procedimiento Administrativo.” (TS 4ª 2-1-97).

no hacerlo, la caducidad afectada no es la del derecho, sino la referente a la instancia<sup>27</sup>.

### 11.3 La reparación del daño.

La preocupación por reparar el daño como consecuencia del accidente de trabajo surge en España a principios del siglo XX, con la promulgación de la Ley de Accidentes de Trabajo del año 1900, presentada por el Ministro de la Gobernación de la época, Eduardo Dato<sup>28</sup>. Las primeras regulaciones en la materia ya advertían la importancia de la reparación del accidente más allá que la propia prevención del mismo, lo que ha influido notablemente en nuestro sistema de protección a la hora de cubrir las contingencias profesionales.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) *el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo*<sup>29</sup>. De lo anterior se deduce que el empresario es

---

<sup>27</sup> TS 4ª 3-3-99; TS 4ª 5-11-03.

<sup>28</sup> SILVESTRE, J. y PONS, J. (2008) El seguro de accidentes del trabajo, 1900-1935. *La experiencia de enfermar en perspectiva histórica*. XIV Congreso de la Sociedad Española de Historia de la Medicina, Granada, 11-14 de junio de 2008, p. 10

<sup>29</sup> Artículo 14. *Derecho a la protección frente a los riesgos laborales*.

1. *Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.*

*El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.*

*Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio.*

*Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.*

2. *En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta ley.*

*El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el*

el máximo garante de la seguridad y salud de los trabajadores, además del obligado principal en materia de prevención de riesgos laborales<sup>30</sup>.

No obstante lo anterior, en la mayor parte de las ocasiones, el empresario no puede cumplir todas las obligaciones en materia de prevención por sí solo, con lo que le resultará preciso contar con auxiliares técnicos cualificados<sup>31</sup> como son los servicios de prevención.

El sistema de reparación del daño derivado del accidente de trabajo se articula sobre la protección derivada de los sistemas de Seguridad Social<sup>32</sup>. En estos sistemas, la protección se regula de forma similar a como se regulan los seguros privados, organizándose la cobertura en contingencias determinantes<sup>33</sup>, situaciones protegidas y prestaciones.

Como hemos señalado, las cotizaciones por contingencias profesionales en España corren por cuenta del empresario y para la reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo se prevén cuatro instrumentos indemnizatorios<sup>34</sup>:

---

*párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.*

*3. El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.*

*4. Las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.*

*5. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.*

<sup>30</sup> García González, G. (2020) *Tomo I, Título III, Capítulo I. Las responsabilidades de los auxiliares del empresario en la prevención de los riesgos profesionales: déficits normativos e integraciones jurisprudenciales*. En Ortiz, F. (ed.), *Accidentes de Trabajo y enfermedades profesionales. Experiencias y desafíos de una protección social centenaria (821-826)*. Murcia: Ediciones Laborum.

<sup>31</sup> Cfr. Carrancho Herrero, M.<sup>a</sup>T., *Responsabilidad civil del empresario en el ámbito de los riesgos laborales*, Madrid, La Ley, 2010.

<sup>32</sup> Desdentado Bonete, A y Nogueira Guastavino, A. *Las transformaciones del accidente de trabajo entre la Ley y la jurisprudencia (1900-2000): revisión crítica y propuesta de reforma*, Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2000, nº 24, pp. 31-68.

<sup>33</sup> Reguladas en los arts. 155 a 160 de la LGSS

<sup>34</sup> Losada Moreno, L. (2020) *Tomo I, Capítulo XVII. Breves reflexiones sobre la reparación del accidente de trabajo en la seguridad social española*. En Ortiz, F. (ed.), *Accidentes de Trabajo y enfermedades profesionales. Experiencias y desafíos de una protección social centenaria (821-826)*. Murcia: Ediciones Laborum.

prestaciones de la Seguridad Social, recargo de prestaciones, mejoras voluntarias de la acción protectora e indemnización por daños y perjuicios derivados de la responsabilidad civil contractual o extracontractual.

Las prestaciones de la Seguridad Social se articulan como un sistema de valoración legal de la asistencia sanitaria que ha necesitado el trabajador como consecuencia del daño sufrido y, por otro lado, la valoración del lucro cesante por la pérdida o reducción de la ganancia salarial como consecuencia del mismo<sup>35</sup>.

En cuanto al recargo de prestaciones, se trata de un incremento de una parte de las prestaciones de la Seguridad Social que debe satisfacer el empresario, cuando en el accidente laboral sea consecuencia de la infracción de las medidas de seguridad imputable al mismo<sup>36</sup>.

Por lo que respecta a la indemnización por daños y perjuicios derivados de la responsabilidad civil contractual o extracontractual, esta se rige por los criterios generales de reparación del daño regulados en los artículos 1101 y 1902 del Código Civil. Este tipo de indemnización es completamente compatible con el recargo de prestaciones indicado anteriormente y tiene la finalidad de reparar de forma íntegra el daño sufrido por el trabajador cuando no se ha alcanzado este objetivo con los dos medios indemnizatorios previos (prestaciones de la seguridad social y recargo de prestaciones)<sup>37</sup>. La dificultad de valorar estos daños personales ha llevado a los tribunales laborales a recurrir a otras fórmulas para su cuantificación como, por ejemplo, los baremos utilizados para los accidentes de circulación.

---

<sup>35</sup> Mercader Uguina, J.R. (2020) *Tomo I, Título III, Capítulo I. El sistema de responsabilidad empresarial por el accidente de trabajo: un modelo en transición*. En Ortiz, F. (ed.), *Accidentes de Trabajo y enfermedades profesionales. Experiencias y desafíos de una protección social centenaria (821-826)*. Murcia: Ediciones Laborum.

<sup>36</sup> el artículo 164 LGSS señala que Todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por ciento, cuando la lesión se produzca por equipos de trabajo o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los medios de protección reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad y salud en el trabajo, o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador

<sup>37</sup> Talens Visconti, E.E., (mayo 2020), *La prevención de riesgos laborales ante la crisis Sanitaria del covid-19: principales medidas y Responsabilidades. Actualidad jurídica iberoamericana*, Nº 12 bis, Edición semestral, pp. 656- 667

En la Sentencia nº 705/2019 de la Sala Social de Tribunal Supremo nº 705/2019, cuyo objeto versa sobre la amputación de una mano sufrida por un trabajador en su puesto de trabajo, se unifica la doctrina sobre la reparación integral del daño en accidentes de trabajo. En la misma se pone de manifiesto que debe respetarse el Principio de Reparación íntegra de las secuelas producto del accidente laboral, tal y como establece el artículo 9 del Convenio nº 17 de la Organización Internacional del Trabajo de 1925, según el cual, *las víctimas de un accidente de trabajo tienen derecho a la asistencia médica y a la asistencia quirúrgica y farmacéutica que se considere necesaria a consecuencia de los accidentes. La asistencia médica correrá por cuenta del empleador, de las instituciones de seguro contra accidentes o de las instituciones de seguro contra enfermedad o invalidez*<sup>38</sup>.

Todas las medidas para la reparación del daño en la actualidad van destinadas a paliar los efectos del mismo en los trabajadores, no a garantizar una situación de protección en su puesto de trabajo. En un contexto de pandemia como el que vivimos y sobre el cual estamos tratando, resulta fundamental atajar las posibles consecuencias derivadas de los accidentes laborales antes de que los mismos se produzcan, como hemos visto en el apartado V anterior. Ya que el COVID-19 debe ser tratado como un riesgo profesional añadido, que puede afectar muy gravemente a la salud de los trabajadores, la normativa de prevención de riesgos laborales juega un papel tan importante para garantizar la seguridad en el trabajo.

---

<sup>38</sup> <https://recursoslegales.es/2020/02/07/la-reparacion-integra-del-dano-por-accidente-laboral/>  
Fecha de acceso 16/05/2021

## 12. Conclusiones.

La pandemia por SARS-COV-2 ha generado pérdidas personales, económicas a todos los niveles, desempleo y aumento de la desigualdad. La legislación existente sobre accidente de trabajo y enfermedad laboral ha servido de base jurídica para la implantación de medidas de protección para los trabajadores.

Tanto el Gobierno como las empresas han realizado un gran esfuerzo contrarreloj para adaptar la economía nacional a esta nueva situación, con restricciones, ayudas y multitud de medidas de prevención. Aunque la cuestión parezca sencilla, en el caso de contagio por COVID-19 la respuesta jurídica se ha vuelto aún más problemática en tanto que no necesariamente este virus se reconoce, para todas las profesiones, como una enfermedad profesional y menos aún como una situación que incapacite temporalmente para el desempeño de la actividad profesional. Las normas de urgencias que han venido publicándose desde el comienzo de la pandemia dan muestra del enorme desconocimiento que causa este virus. Y es que, no sólo se desconocen sus efectos (presentes y futuros), sino también las posibles respuestas que en el organismo humano pueda tener el contagio por coronavirus.

Entre las posibles medidas encontramos el teletrabajo, medidas organizativas de distinto tipo, formación e información, medidas de higiene, medidas estructurales y aquellas dedicadas a trabajadores especialmente sensibles. Otra de las medidas imprescindibles para la adaptación de todos los sectores empresariales han sido las medidas de protección o EPIs, precisando distintos tipos o niveles de protección según la exposición.

Los Servicios de Prevención han jugado un papel clave en la gestión de la pandemia, en materia de promoción de la salud, prevención de riesgos y manejo de casos y contactos.

Cuando no ha sido posible evitar el riesgo, nuestra legislación cuenta con herramientas que permiten depurar responsabilidades e intentar paliar las consecuencias que ha tenido la pandemia.

Personalmente considero que la gravedad de la situación vivida debe servir a las autoridades para analizar lo ocurrido con el objetivo de un mejor manejo de una posible situación igual o similar.

Evaluar cuidadosamente el resultado de las medidas llevadas a cabo puede incrementar la capacidad de respuesta futura, reforzando aquellos puntos que hayan presentado un resultado favorable, modificando o suprimiendo aquellos con resultado negativo y analizando de forma retrospectiva todas aquellas consecuencias de esta pandemia para las que se han planteado soluciones a posteriori.



## 13. Bibliografía.

1. Alocución de apertura del Director General de la OMS en la rueda de prensa sobre la COVID-19 celebrada el 11 de marzo de 2020 [Internet]. [cited 2021 May 14]. Available from: <https://www.who.int/es/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>
2. Akbarpour M, Cook C, Marzuoli A, Mongey S, Nagaraj A, Saccarola M, et al. Socioeconomic Network Heterogeneity and Pandemic Policy Response [Internet]. Cambridge, MA; 2020 Jun [cited 2021 May 14]. Available from: <http://www.nber.org/papers/w27374.pdf>
3. Carazo Liébana M. ESTADO DE ALARMA PROVOCADO POR LA ENFERMEDAD COVID-19 : UN APUNTE CRITICO SOBRE LAS MEDIDAS LEGISLATIVAS ADOPTADAS PARA PALIAR LA CRISIS SANITARIA , ECONOMICA Y SOCIAL COVID-19 : A CRITICAL NOTE ON THE LEGISLATIVE MEASURES ADOPTED TO STOP THE SANITARY ,. 2020;2020:0–2.
4. Tapia Hermida AJ. «El plan de inversión que cambiará Europa y España en el próximo sexenio: el instrumento de recuperación de la Unión Europea y el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de España». La Ley Unión Eur ISSN-e 2255-551X, número 88, 2021 [Internet]. 2021 [cited 2021 May 14];(88):1. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7820456&info=resumen&idioma=SPA>
5. Gala Durán C. Los desafíos del nuevo ingreso mínimo vital. IUSLabor Rev d'anàlisi Dret del Treb. 2020;(2):1–4.
6. Martí-Amengual G, Sanz-Gallen P, Arimany-Manso J. Valoración medicolegal de la infección por COVID-19 en el ámbito laboral. Rev Española Med Leg [Internet]. 2020;46(3):146–52. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0377473220300341>
7. Mercedes Curto Polo M. Legislación de urgencia en el Derecho de Sociedades ante la Covid-19 en el primer semestre de 2020. 2020;

8. Zhu N, Zhang D, Wang W, Li X, Yang B, Song J, et al. A Novel Coronavirus from Patients with Pneumonia in China, 2019. *N Engl J Med*. 2020 Feb;382(8):727–33.
9. Gupta P, Goyal K, Kanta P, Ghosh A, Singh MP. Novel 2019-coronavirus on new year's Eve. *Indian J Med Microbiol*. 2019;37(4):459–77.
10. Xifré R. Demografía empresarial pos-COVID : una primera aproximación. 2019;19.
11. GONZÁLEZ-RABANAL MC. EL IMPACTO DE LA CRISIS ECONÓMICA DERIVADA DE LA COVID-19 EN LOS MODELOS DE TRABAJO. RETOS Y REFORMAS PENDIENTES. *Rev Eur du droit socia*. 2021;L(1):1–178.
12. Barrientos P. COVID-19: Repercusiones Legales en la Actividad Empresarial. ¿Como gestionar el conflicto? Massive Online Open Course. 2020;1–20.
13. Ignacio S, Aroca B. L A INSTITUCIÓN CIVIL DE LA EXPOSICIÓN. 2014;171–97.
14. Medidas para la prevención de contagios del COVID-19.
15. Rivero Torres J, Favier Torres MA, Franco Bonal A, Maynard Bermúdez RE, Ferrales Isalgue R. La promoción de salud en la prevención y control de la covid-19. *V Congr virtual Ciencias Morfológicas [Internet]*. 2020;(3):1–12. Available from: <http://www.morfovirtual2020.sld.cu/index.php/morfovirtual/morfovirtual2020/paper/viewPaper/282>
16. Portela VMC. Prevención de riesgos laborales. Ideaspropias Editorial SL; 2010.
17. Maldonado Marcos I. Responsabilidad civil del empresario en la actual crisis sanitaria por el Covid 19= Entrepreneurs civil responsibility in the actual sanitary crisis due to the Covid 19.
18. Castro Cuadrado LN. Riesgo de contagio laboral en tiempo de pandemia de los colaboradores de la empresa constructora FG Edificaciones SAC, año 2020. 2020;
19. Peiró J, Soler A. El impulso al teletrabajo durante el covid-19 y los retos que plantea. *IvieLAB [Internet]*. 2020;1–10. Available from: <https://www.senacyt.gob.pa/wp-content/uploads/2020/06/Guía-para-el-Manejo->

del-Estrés-Laboral.pdf

20. de la Puebla Pinilla A. Trabajo a distancia y teletrabajo: una perspectiva de género Ana de la Puebla Pinilla. LABOS Rev Derecho del Trab y Protección Soc. 2020;1(3):4–11.
21. Morales Ortega JM. Tiempo de trabajo y crisis sanitaria: adaptación y reducción de jornada y permiso obligatorio recuperable. 2020;
22. Legido RS. Medidas tecnológicas y organizativas en el ámbito de la Administración de Justicia frente a la COVID-19. Rev jurídica Castilla y León. 2021;(54):231–64.
23. Moreno-Sueskun I, Díaz-González JA, Acuña Juanbeltz A, Pérez-Murillo A, Garasa Jiménez A, García-Osés V, et al. Reincorporación al trabajo en el contexto de la pandemia de COVID-19 en sectores de industria y construcción en Navarra (España). Arch Prev Riesgos Labor. 2020;23(4):443–57.
24. Tovar AJD, Verona SAL, Aragón SMB. MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE IMPLEMENTADAS EN LOS CENTROS DE TRABAJO ANTE COVID-19. In: 7° Foro de Investigación de la Red de Posgrados en Salud en el Trabajo. 2020.
25. de trabajo GTPSVTESSARS-CoV G. Criterios para la gestión de personas especialmente vulnerables y trabajadores/as especialmente sensibles frente al SARS-CoV-2 en las empresas de Cataluña en el contexto de pandemia. Arch Prev Riesgos Labor. 2020;23(2):234–52.
26. Benavides FG. La salud de los trabajadores y la COVID-19. Arch Prev Riesgos Labor. 2020;23(2):154–8.
27. Llopico Saura S. Formación en prevención de riesgos laborales. 2015;
28. Arguedas MM. Podología Laboral. Equipos de protección individual (EPIs). Normativa aplicable. El Peu. 2002;22(1):27–30.
29. Fernandez Avilés JA. Régimen jurídico de la prevención de riesgos laborales en las Administraciones Públicas Comares - Editorial Tirant Lo Blanch. Comares; 2009. 2–10 p.
30. Fernández RL. Los servicios de prevención de riesgos laborales en tiempos del coronavirus. Lan harremanak Rev Relac laborales. 2020;(43):8.
31. Comisión Europea. Comunicación de la Comisión Europea al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las

- Regiones, relativa a un marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2024-2020. 2014;(2014):2–32.
32. Baena-Díez JM, Pinnegar HP, Paredes-Millán MK, Plaza-Cerrato L, Palomino-Español E, Cots JM. Incidencia de infección por SARS-CoV-2 en contactos estrechos. Seguimiento telefónico en Atención Primaria. *Med Clin (Barc)*. 2021;156(9):444–6.

