

Universidad Miguel Hernández de Elche  
Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche  
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos



Trabajo fin de grado

2020/2021

LEGISLACIÓN EN LA SALUD LABORAL Y MEDIDAS  
PREVENTIVAS TRAS LA COVID-19. APLICACIÓN A UNA  
PYME

Autora: Andrea Campos López

Tutora: María José Prieto Castello

# ÍNDICE

<b>ABREVIATURAS .....</b>	<b>3</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>4</b>
<b>CONTEXTO SOCIAL .....</b>	<b>6</b>
<b>CAPITULO I- NORMATIVAS GENERALES.....</b>	<b>8</b>
<b>1. Legislación básica general .....</b>	<b>8</b>
<b>A. Derechos básicos de las personas que trabajan.....</b>	<b>12</b>
<b>B. Deberes/obligaciones de los trabajadores .....</b>	<b>13</b>
<b>C. Obligaciones de los empresarios .....</b>	<b>15</b>
<b>CAPITULO II- CASO TEÓRICO-PRÁCTICO DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS .....</b>	<b>20</b>
<b>A. Objeto.....</b>	<b>20</b>
<b>B. Datos de la empresa .....</b>	<b>20</b>
<b>C. Modalidad preventiva de la empresa .....</b>	<b>21</b>
<b>D. Evaluación de los riesgos de los puestos de trabajo y medidas preventivas     básicas.....</b>	<b>22</b>
<b>CAPITULO III- MEDIDAS PREVENTIVAS POR LA COVID-19.....</b>	<b>31</b>
<b>A. Medidas preventivas generales a causa de la COVID-19 .....</b>	<b>31</b>
<b>B. Medidas preventivas específicas e impacto de las medidas preventivas en la     empresa. ....</b>	<b>37</b>
<b>CONCLUSIÓN .....</b>	<b>47</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>49</b>

## ABREVIATURAS

ART	Artículo
BOE	Boletín Oficial del Estado
CE	Constitución Española
CEE	Comisión Económica Europea
DBA	Decibelio Ponderado
EPI'S	Equipos de Protección Individual
INSHT	Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
INVASSAT	Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo
LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales
OMS	Organización Mundial de la Salud
PRL	Prevención de Riesgos Laborales
TFG	Trabajo fin de Grado
UE	Unión Europea

## **INTRODUCCIÓN**

El presente trabajo tiene como objeto principal congregar el conjunto de normas preventivas de las que disponía las relaciones laborales y conocer e identificar las nuevas medidas que se introducen como consecuencia de la aparición de la COVID-19.

Para ello, en el primer capítulo se partirá de los fundamentos jurídicos y las normas básicas de aplicación directa en España en materia de seguridad y salud en el trabajo. Por tanto, se revisarán de donde surgen las principales disposiciones jurídicas en esta materia, para conocer los conceptos fundamentales que conforman el campo de la seguridad y salud laboral en el Ordenamiento Jurídico Español y como a lo largo de los años van surgiendo otras disposiciones jurídicas de grandísima importancia. Este recorrido servirá para plasmar de forma resumida los fundamentos jurídicos básicos y habituales de medidas de prevención que se aplican en las relaciones de trabajo para aquellos que quieran visualizar de forma rápida y segura los derechos que les ampara, y los deberes y obligaciones encomendados de cada sujeto implicado en dichas relaciones de trabajo.

A continuación, una vez se ha tenido una visión global y estructurada de la que se compone nuestro ordenamiento jurídico para garantizar la salud y protección de las personas trabajadoras, el Capítulo II se desarrolla de una forma más teórico-práctica. Es decir, damos a conocer la estructura y organización de una empresa, para posteriormente analizar los riesgos laborales existentes en cada puesto de trabajo de ésta y la aplicación de posibles soluciones a dichos riesgos mediante medidas preventivas recogidas en las normativas del Capítulo I.

Por último, en el Capítulo III veremos los cambios legislativos generales que se añaden a raíz de la nueva situación derivada de la pandemia, es decir, todas aquellas medidas de prevención nuevas que hay que tener presente y cumplir en el ámbito laboral de cualquier sector de trabajo. Finalmente, también veremos las normativas específicas que se implantan a raíz de la COVID-19 para el sector de la empresa que se nombra en el Capítulo II y la aplicabilidad las nuevas medidas implantadas a causa de esta situación en cada puesto de trabajo con el fin de que sirva como ejemplo para aquellas empresas de características semejantes. Así pues, el sentido de la correlación de los capítulos nombrados es poder tener una visión global de impacto que ha tenido la

aparición del COVID-19 en nuestras LPRL y el cambio que esta situación supone en el desarrollo de la actividad laboral.



## **CONTEXTO SOCIAL**

Antes de proceder a la lectura y comprensión de este TFG es importante poner en situación cronológica al futuro lector sobre el origen del tema principal en cuestión, es decir, las medidas preventivas en el trabajo como consecuencia de la COVID-19, para poder entender de donde surge toda la problemática y adaptación preventiva que se lleva a cabo a raíz de dicha situación pandémica.

En diciembre de 2019 hubo un brote epidémico de neumonía de causa desconocida en Wuhan, provincia de Hubei, China, por el que la OMS anunció el 11 de febrero de 2020 que COVID-19 sería el nombre oficial de la enfermedad.

Tras el primer brote de COVID-19 en Wuhan en diciembre de 2019, las autoridades chinas confirmaron 41 casos detectados entre el 8 de diciembre y el 2 de enero de 2020. Más adelante, a causa de la rápida expansión de la enfermedad fuera de China, la Organización Mundial de la Salud, el 30 de enero de 2020, declarara una emergencia sanitaria de preocupación internacional, ya que se diagnosticaron nuevos casos en 15 países más.

El 11 de marzo la enfermedad se hallaba ya en más de 100 territorios a nivel mundial, y fue reconocida como pandemia por la OMS. El número de casos confirmados continuó creciendo hasta alcanzar los 500 mil casos a nivel mundial.

Para prevenir la expansión del virus, los gobiernos impusieron restricciones de viajes, cuarentenas, confinamientos, aislamiento social, cancelación de eventos, y cierre de establecimientos.

En España el Gobierno español hace uso de lo previsto en el artículo 116 de la CE y aprobó el 14 de marzo de 2020 declarar el Estado de Alarma, regulado por el Real Decreto 926/2020, o, en todo el territorio español para afrontar la situación de emergencia sanitaria provocada por el COVID-19.

Durante el periodo establecido se decretó la restricción de la circulación de los ciudadanos. Las restricciones también incluyeron la clausura de establecimientos no esenciales, como bares, restaurantes, discotecas, cafeterías, cines, negocios comerciales y minoristas. A causa de esto muchas empresas y pymes españolas tuvieron que recurrir entre otras opciones a medidas como el teletrabajo o el ERTE (Expediente de

Regulación Temporal de Empleo, medida de flexibilización laboral que habilita a la empresa para reducir o suspender los contratos de trabajo) para suspender temporalmente el empleo de sus trabajadores, con un impacto social y económico muy negativo.

El objetivo de estas medidas de restricción era proteger la salud de la ciudadanía, contener expansión de la enfermedad y reforzar el sistema de salud pública ya que se encontraba colapsado.

Sin embargo, las medidas de confinamiento frente a la pandemia provocaron la destrucción de 816.767 empleos, además que millones de trabajadores se habían visto afectados por un ERTE, y no solo provocó consecuencias negativas en el ámbito laboral, sino también en el ámbito económico, del turismo, de la salud, de la movilidad, de la penalidad y en la educación.

Esta situación de estado de alarma se prorrogó hasta el día 21 de junio de 2020 en las mismas condiciones establecidas en el mismo y modificándose dichas restricciones en función del avance positivo o negativo de la pandemia. Por lo que el 28 de abril de 2020 como consecuencia de la mejora de dicha situación pandémica, se estableció un Plan de desescalada que permitiría llevar a cabo la “nueva normalidad”.

De ahí, por tanto, surge la necesidad de que la vuelta a la “normalidad” se establezcan nuevas medidas preventivas para todos, pero en especial en las relaciones de trabajo con el objetivo de proteger a las personas trabajadoras de la COVID-19 ya que están necesitadas de tener una protección integral ante dicha situación.

Estas nuevas medidas preventivas se adaptarán y se sumarán a las medidas básicas y genéricas que en cualquier relación laboral están obligadas a aplicar.

## **CAPITULO I- NORMATIVAS GENERALES**

### **1. Legislación básica general**

El marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales está formado por diferentes instrumentos legales, los cuales establecen los derechos y deberes para los diferentes sujetos que intervienen en la relación laboral.

El fundamento principal de la legislación preventiva española y nuestro soporte básico se encuentra recogidos en la Constitución Española, de 1978, en concreto en los artículos 40.2 y 43.2. Dicho fundamento “*encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo (art. 40.2 CE)*” y “*compete a los poderes públicos organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios (art. 43.2 CE)*”.

Este mandato constitucional pretende y tiene como objetivo la necesidad de aplicar y establecer una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, la cual ha sido desarrollada mediante un amplio bagaje jurídico, siendo la norma más significativa la Directiva 89/391/CEE, que contiene el marco jurídico general en el que opera la política de prevención comunitaria, la cual ha sido objeto de superposición a nuestro ordenamiento interno.

La normativa sobre seguridad y salud en el trabajo está constituida por La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 de 8 de noviembre, que, constituye, por lo tanto, el pilar fundamental de la Directiva Marco del 89 de la UE.

Por tanto, la importantísima Ley 31/1995 de 8 de noviembre tiene por objeto la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y fija el marco legal a partir de la cual se establece el reconocimiento del derecho de los trabajadores en el ámbito laboral a la protección de su salud e integridad, además de las diversas obligaciones en dicho ámbito, que garantizarán este derecho.



Al insertarse esta Ley (Ley 31/1995) en el ámbito específico de las relaciones laborales, se configura como una referencia legal mínima en un doble sentido: el primero, como Ley que establece un marco legal a partir del cual se concretan y establecen normas sobre las medidas preventivas.; y, el segundo, como soporte básico a partir del cual la negociación colectiva podrá desarrollar su función específica. En este aspecto, la Ley y sus normas reglamentarias constituyen legislación laboral, conforme al artículo 149.1. 7.<sup>a</sup> de la Constitución. Pero, al mismo tiempo y de forma novedosa en la en la ley, esta norma se aplicará también en el ámbito de las Administraciones públicas, razón por la cual la Ley no solamente posee el carácter de legislación laboral, sino que constituye, en sus aspectos fundamentales, norma básica del régimen estatutario de los funcionarios públicos, dictada al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1. 18.<sup>a</sup> de la Constitución.

La presente Ley está compuesta por siete capítulos, cincuenta y cuatro artículos y dieciséis disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y dos disposiciones finales.

Esta Ley, *“tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores, mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo (art. 2 LPRL)”* estableciendo como principios generales:

- La prevención de los riesgos profesionales.
- La eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo.
- La información, la consulta, la participación y la formación de los trabajadores en materia preventiva.

El ámbito de aplicación de la LPRL (*art.3 LPRL*) será, tanto para los trabajadores vinculados por una relación laboral en sentido estricto, trabajadores por cuenta ajena, como al personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas (Real Decreto 67/2010 de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado), así como a los socios trabajadores (trabajadores autónomos) o de trabajo de los distintos tipos de cooperativas.

Sin embargo, la presente Ley no será de aplicación en aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de las funciones públicas, como actividades de

policía, seguridad, resguardo aduanero, peritaje forense y protección civil. No obstante, esta ley inspirará la normativa específica que se dicte para salvaguardar la seguridad y la salud de los trabajadores en dichas actividades, que será la propia de los centros militares y de los establecimientos penitenciarios.

*“Tampoco se aplicará a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. No obstante, el titular del hogar familiar está obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene (art. 3.4 LPRL)”.*

De esta manera, el art. 14 de la LPRL especifica que, *“los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”*. Este citado derecho supone la existencia de un correlativo deber: Del empresario, en la protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales de los empleados a su cargo, e igualmente este deber de protección constituye, una obligación de las Administraciones Públicas respecto del personal a su servicio.

Por ello, el art. 16 de la LPRL especifica que, *“la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en todas sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta. Se realizará a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales”*. Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir: La determinación y/o constitución de la modalidad organizativa preventiva, los nombramientos de personas con responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales (que incluirá la definición de funciones y recursos, así como las necesidades de capacitación formativa), las prácticas, procedimientos y procesos de las actividades preventivas, los recursos necesarios para realizar dicha acción y la articulación de los mecanismos de participación y consulta.

La LPRL contempla que el desarrollo de los aspectos concretos, en materia de prevención de riesgos laborales, se realice por medio de reglamentos. En su artículo 6 dispone que el Gobierno, regulará los requisitos mínimos que deben reunir las condiciones de trabajo para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

En la actualidad, algunos de los reglamentos, más significativos, que ha dictado el Gobierno en desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales son:

1. Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
2. Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, (BOE 23/IV/97) sobre disposiciones mínimas en materia de Señalización de Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, (BOE 23/IV/97) por el que se establecen disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en los Lugares de Trabajo.
4. Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, (BOE 23/IV/97) sobre disposiciones mínimas de Seguridad y Salud relativas a la Manipulación Manual de Cargas, que entrañe Riesgos, en particular Dorsolumbares, para los Trabajadores.
5. Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, (BOE 23/IV/97) sobre disposiciones mínimas de Seguridad y Salud relativas al trabajo con Equipos que incluyen Pantallas de Visualización.
6. Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, (BOE 24/V/97) sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a Agentes Biológicos durante el trabajo.
7. Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, (BOE 24/V/97) sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a Agentes Cancerígenos durante el trabajo.
8. Real decreto 1215/1997, de 18 de julio por el que se establecen las disposiciones mínimas de Seguridad y Salud para la utilización por los trabajadores de los Equipos de Trabajo (BOE nº 188 07/08/1997).
9. Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, (BOE 12/VI/97) sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de Equipos de Protección Individual.
10. Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo, sobre protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de la exposición al ruido durante el trabajo.
11. Real Decreto 614/2001, de 8 de junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico.

Para más consultas, la página web del INVASSAT dispone de una selección de la normativa básica de aplicación en el ámbito de la prevención de riesgos laborales en España y la Comunidad Valenciana. [http:// www.invassat.gva.es/normativa-basica-prl](http://www.invassat.gva.es/normativa-basica-prl)

Por otro lado, dicha materia de PRL cuenta también con el respaldo del Estatuto de los Trabajadores, que fue aprobado y publicado en el BOE el 10 de marzo de 1980 y que tras diferentes modificaciones, actualmente está regulado en el 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 y establece los derechos y obligaciones básicas de los trabajadores en el campo de las relaciones laborales, señalando entre otros, el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud. *"En la relación de trabajo los trabajadores tienen derecho a su integridad física y a una política de seguridad e higiene. (art. 4.2.d LPRL)". "El trabajador en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene (art. 19.1 LPRL)".*

Por todo lo anterior, es importante conocer el comienzo de la implantación de los derechos, deberes y obligaciones básicos en dicha materia, sus objetivos y evolución para su posterior aplicación y cumplimiento. Todo ello a razón de que hoy en día adquiere gran relevancia como consecuencia de la COVID-19, por la que habrá que prestar especial atención a las nuevas medidas incorporadas en las actividades laborales para garantizar la seguridad y salud de todos, que más adelante iremos desglosando y explicando con detalle.

#### **A. Derechos básicos de las personas que trabajan**

Una vez tenemos presente y claro el objetivo del amplio acervo jurídico dirigido a la protección y salud de los trabajadores, y para asegurar dicha efectividad de este derecho fundamentalísimo, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales reconoce unos derechos que posibilitan acciones de protección.

Por lo que todos los trabajadores/as son titulares del derecho a la salud con independencia del tipo de contrato que posean o de su adscripción al sector público o privado. Estos derechos son:

1. *"Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo (art. 14.1 LPRL)"*

2. *“Derecho a equipos de trabajo y medios de protección individual con el fin de que estos equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados, de forma que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores al utilizarlos (art. 17 LPRL)”*.
3. *“Derecho a ser informados sobre los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función, así como ser informados por las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos. (art. 18 LPRL)”*.
4. *“Ser consultados y participar en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el trabajo y poder efectuar propuestas al empresario dirigidas a la mejora de la protección de la seguridad y la salud en la empresa (art. 18 LPRL)”*.
5. *A recibir una formación teórica y práctica suficiente y adecuada, en materia preventiva, centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador. (Art. 19 LPRL)*
6. *“Informar a los trabajadores que estén o puedan estar expuesto a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo y de sus medidas adoptadas en materia de protección (art. 21 LPRL)”*.
7. *“A la vigilancia periódica del estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo (art. 22 LPRL)”*.
8. *Protección específica los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos (art. 25 LRPL)”*.

## **B. Deberes/obligaciones de los trabajadores**

Al mismo tiempo que LPRL reconoce una serie de derechos que los trabajadores disponen para su protección eficaz, esta Ley también considera importante para completar dicha misión, que estos deben cumplir con las obligaciones adjudicadas para ellos, recogidas en el artículo 29 de la LPRL, en el cual se contemplan las obligaciones del personal trabajador en materia de prevención de riesgos:

1. Así como, corresponde a cada trabajador velar 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.

2. Tienen la obligación, de acuerdo con su formación y siguiendo las instrucciones del empresario a:
3. Usar adecuadamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualquier medio con los que desarrollen su actividad.
4. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario y conforme a las instrucciones de éste.
5. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
6. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y prevención, o al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que entrañe algún riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
7. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente.
8. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras y que no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Por tanto, el incumplimiento por parte de los trabajadores de los apartados anteriores tendrá consideración de incumplimiento laboral a afectos previstos del artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores, o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la normativa correspondiente al régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario de las Administraciones Públicas. De igual modo, será aplicable a los socios de las cooperativas cuya actividad consista en la prestación de su trabajo.

### **C. Obligaciones de los empresarios**

Puesto que la LPRL en su artículo 14 especifica que los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, la PRL se establece como un mecanismo que debe asegurar la seguridad y salud dentro del ámbito de las relaciones laborales, por la cual es necesaria la cooperación y coordinación de todos los sujetos implicados en ella, por tanto, esta Ley también tiene un apartado y mención relevante en el que encomienda una serie de obligaciones a los empleadores con el fin de obtener el resultado preventivo perseguido.

Las personas empresarias, incluidas las Administraciones Públicas están obligadas a cumplir lo establecido en la normativa de prevención de riesgos laborales y a mejorar constantemente su acción preventiva. Esta obligación suele denominarse "deber de seguridad" o "deber de prevención" en todos los aspectos relacionados con su trabajo, que supone un compromiso empresarial de salvaguardar la seguridad y salud de las personas que trabajan y que se encuentren a su servicio mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y adopción de cuentas medidas sean necesarias.

Por tanto, las personas titulares de las empresas aplicarán las medidas que integran el deber general de prevención con arreglo a los siguientes principios generales: (art. 15, LPRL):

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

- Planificar la prevención.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

*“La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos sus niveles jerárquicos, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales (art. 16 LPRL)”*

Por todo ello, es importante saber que los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

#### **a) Plan de prevención**

El plan de prevención de riesgos laborales es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión. En ella se establece la política, las responsabilidades, funciones, prácticas, procedimientos y recursos necesarios para el desarrollo de las actuaciones preventivas, así como la programación de las actuaciones previstas en materia de seguridad y salud laboral y el seguimiento que se va a efectuar de cada una de ellas.

Durante la elaboración es importante la consulta y participación, los trabajadores, como parte fundamental e implicada en la prevención y en el propio Plan, deben contribuir y ser consultados sobre la implantación y aplicación del mismo.

El plan de prevención debe reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores, en el cual se incluirá con amplitud y detalle la dimensión y características de la empresa, en concreto, los siguientes elementos:

La identificación de la empresa, de su actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo y el número de trabajadores y sus características en función de la relevancia en la prevención de riesgos laborales.



- La estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos en relación con la prevención de riesgos laborales.
- La identificación de los distintos procesos técnicos y las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales.
- Los recursos necesarios para realizar dicha acción.
- La organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.
- La política, los objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa.

Además, este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir:

1. La determinación y/o constitución de la modalidad organizativa preventiva.
2. Los nombramientos de personas con responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales (que incluirá la definición de funciones y recursos, así como las necesidades de capacitación formativa).
3. Las prácticas, procedimientos y procesos de las actividades preventivas.
4. Los recursos necesarios para realizar dicha acción.
5. La articulación de los mecanismos de participación y consulta.

Por lo expuesto con anterioridad a grandes rasgos, queda claro la gran importancia de establecer y tener en cuenta la aplicación de un Plan de Prevención ya que su objetivo principal es proteger al trabajador de los posibles riesgos que se pudieran derivar de su trabajo con el fin evitar o minimizar las causas de los accidentes y de las enfermedades derivadas del trabajo.

#### **a) Evaluación de riesgos**

Por otro lado, la evaluación de riesgos es otro elemento esencial que el empleador necesita para poder integrar la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión.

La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a evaluar la dimensión de los riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario pueda tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

En primer lugar, se deben evaluar los riesgos presentes en cada puesto de trabajo. Para ello, se tendrán en cuenta, por un lado, las condiciones de trabajo existentes y, por otro, el trabajador que ocupa el puesto. En particular, la evaluación de riesgos tomará en consideración, entre otros, los siguientes aspectos:

- Las características de los locales.
- Las instalaciones.
- Los equipos de trabajo existentes.
- Los agentes químicos, físicos y biológicos presentes o empleados en el trabajo.
- La propia organización y ordenación del trabajo en la medida en que influyan en la magnitud de los riesgos.
- Así mismo, deberá tenerse en cuenta la posibilidad de que el trabajador que ocupe ese puesto de trabajo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, a alguna de dichas condiciones.

Por tanto, la evaluación debe servir para identificar los elementos peligrosos, los trabajadores expuestos y la magnitud de los riesgos. Para ello, también es importante conocer en qué momento debe realizarse una evaluación de los riesgos con el fin de prevenir posibles incidentes. Deberán realizarse o revisarse:

- Al inicio de la actividad.
- Cuando se empleen nuevos equipos de trabajo, tecnologías, preparados o sustancias o se modifique el acondicionamiento de los lugares de trabajo.

- Cuando se cambien las condiciones de trabajo.
- Cuando se incorpore un trabajador especialmente sensible.
- Cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores.
- Cuando se haya apreciado a través de los controles periódicos, incluidos los relativos a la vigilancia de la salud, que las actividades de prevención pueden ser inadecuadas o insuficientes.
- Cuando así lo establezca una disposición específica, convenio colectivo o acuerdo entre empresario y representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta, en particular, el deterioro por el transcurso del tiempo de los elementos que integran el proceso productivo.

Al final del proceso, deberá documentarse la evaluación de los riesgos, es decir, el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores.

En resumen, con este Capítulo I, hemos venido a recoger a grandes rasgos el recorrido legislativo en materia de PRL, las obligaciones de los sujetos que intervienen en ella y la relevancia que adquiere en nuestras relaciones laborales a modo orientativo e informativo con el fin de conocer el papel imprescindible de cada uno de los sujetos que intervienen en el ámbito laboral para que toda persona relacionada en dicho ámbito deba cumplir conforme a la normativa básica con el objetivo común de conseguir un ambiente seguro para todos, y en especial para los trabajadores.

Por tanto, este Capítulo I, nos proporciona la información básica del origen de la LPRL y la forma en la que afecta a cada sujeto, con el fin de conocer la base de nuestra legislación preventiva y así poder comprender las adaptaciones que se han ido incorporando como consecuencia de la aparición de la COVID-19, que se detallará en el siguiente capítulo de forma teórico- práctica.

## **CAPITULO II- CASO TEÓRICO-PRÁCTICO DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS**

### **A. Objeto**

A continuación, en este capítulo II vamos a presentar la empresa SHOWER, con sus funciones productivas, sus puestos de trabajo, los riesgos laborales que se derivan de dichos puestos de trabajo y algunas de las medidas preventivas que podrían aplicarse en una situación normal para mejorar y prevenir los riesgos laborales derivados del puesto de trabajo. Posteriormente, analizaremos esos mismos puestos de trabajo con el fin de aplicar medidas preventivas originadas a raíz de la aparición del COVID-19. De esta manera podremos observar de forma teórico-práctica que la PRL se vuelve más compleja a causa de dicha situación ya que se añaden a las obligaciones descritas en el Capítulo I, las nuevas medidas preventivas. Esta comparativa nos dará entender que las medidas a aplicar se han vuelto más minuciosas, y que éstas se van especificando, dependiendo del sector o actividad que escojamos ya que cada sector o actividad posee unos riesgos propios.

Así pues, hemos escogido una empresa de fabricación de platos de ducha, encimeras y revestimientos de carga mineral. El analizar este sector tomando como ejemplo este tipo de empresa, de producción y distribución, nos sirve como referente para cualquier tipo de actividad que se dedique a la producción y distribución de cualquier producto o prestación de servicio, ya que los puestos de trabajo suelen ser similares, y por tanto, de esta manera, lo que apliquemos en ésta se podrá aplicar en otras empresas de carácter análogo.

### **B. Datos de la empresa**

Shower es una empresa dedicada a la fabricación de platos de ducha, encimeras y revestimientos de carga mineral. Es una empresa con 100 personas a su cargo, su proceso productivo comienza por la recepción de los pedidos que corre a cargo de un total de 13 personas entre personal de oficina/administrativos, dentro de los cuales están el director de RRHH, el director de la empresa y el ingeniero altamente cualificado, el cual se encarga del desarrollo previo del producto, diseño y fabricación de moldes, en los cuales también intervienen un químico titulado que es el que manipula los diferentes productos químicos y un auxiliar que le ayuda a realizar estas operaciones, son en total

79 operarios de taller los que emplean las herramientas necesarias y trabajan en las distintas secciones y talleres de la empresa. Aquí comienza la cadena de producción, con el secado y llenado de estos moldes, este proceso es realizado por una máquina de alta tecnología, en este proceso complejo están integrados 6 trabajadores, le sigue el desmoldado automático de alta presión y por último la finalización del producto por parte de los operarios altamente cualificados, 12 de ellos se encuentran en el taller de pintura y otros 12 en la parte de extracción, cuidando hasta el mínimo detalle. A continuación, se llega al embalaje, etiquetado y clasificación, todo esto realizado manualmente por los 49 trabajadores restantes. Finalmente se procede al almacenaje por medio 4 de transpaletas y carretillas hidráulicas a la espera de que el pedido sea recogido y transportado a su destino. La empresa también dispone de un servicio de limpieza, dicho servicio está formado por 6 trabajadores cualificados para esta tarea. Cabe destacar, que la empresa Shower son los únicos del país, que han aligerado en un 50% el peso de los platos de ducha para que los trabajadores e instaladores no realicen tanto esfuerzo al manipular las cargas.

### **C. Modalidad preventiva de la empresa**

Como bien sabemos existen diferentes modalidades preventivas reguladas reglamentariamente, cada empresa puede elegir su modelo, pero siempre respetando en todo caso los mínimos que prescribe el Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Atendiendo a las organizaciones de las empresas y a la cultura que en ellas exista se escogerá y desarrollará las modalidades preventivas más adecuadas. Será, por tanto, la Dirección la encargada de definir la modalidad preventiva de la empresa, con la que pueda garantizar la salud y seguridad de sus trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo mediante la integración de la actividad preventiva, así como de determinar el organigrama general donde se indiquen las funciones a desarrollar por cada uno de sus miembros.

La actividad preventiva que utiliza la empresa Shower está organizada a través de un servicio de prevención ajeno, es decir, un servicio prestado por una entidad ajena, que realiza funciones de asesoramiento, apoyo y actividades propias de la prevención. De acuerdo con el Reglamento de servicios de prevención, se deberá de recurrir a un

Servicio de Prevención Ajeno cuando la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente y no exista obligatoriedad de constituir un Servicio de Prevención Propio o cuando se haya optado por no asumir la totalidad de la actividad preventiva.

En concreto, está en manos del Servicio de Prevención Mutua Maz, que es la encargada de proporcionar y controlar las medidas que debe tomar la empresa para mejorar la seguridad de los trabajadores.

#### **D. Evaluación de los riesgos de los puestos de trabajo y medidas preventivas básicas**

En este apartado desglosaremos cada puesto de trabajo de la empresa SHOWER. Describiremos los riesgos laborales que se derivan de ese puesto de trabajo en cuestión y propondremos medidas preventivas básicas sobre algunos de esos riesgos.

##### 1) PERSONAL DE OFICINA.

*Cuadro 1*

<b>PUESTO DE TRABAJO</b>	<b>RIESGO LABORAL</b>
I. PERSONAL DE OFICINA/ ADMINISTRACIÓN 12 PERSONAS	<b>1. Caídas y golpes contra objetos.</b> <b>2. Posturas y movimientos adoptados.</b> <b>3. Manipulación manual de cargas.</b> <b>4. Fatiga visual.</b> <b>5. Confort acústico.</b> <b>6. Confort térmico.</b> <b>7. Calidad del aire interior.</b> <b>8. Factores psicosociales.</b>

*Fuente: Elaboración propia*

#### MEDIDAS PREVENTIVAS

1. Caídas y golpes contra objetos: Este tipo de riesgo se refiere a accidentes debidos a tropezones con cables de teléfono, de ordenadores, golpes en las piernas con cajones mal cerrados, con cajas que se encuentran en los lugares de paso, pasillos con anchura insuficiente, resbalones a causa de suelos mojados, etc.

Las medidas preventivas a aplicar ante este riesgo podrían ser:

- a. Canalizar todo el cableado de ordenadores y demás instalaciones eléctricas.
  - b. Mantener las zonas de paso despejadas; organizando el almacenamiento de cajas, paquetes, etc.
  - c. Indicar mediante señales de advertencia las zonas peligrosas, por ejemplo: suelos mojados.
  - d. Los trabajadores se deben responsabilizar del orden y limpieza de todos los elementos de su puesto de trabajo. Realizarán una inspección visual periódica.
2. Fatiga visual: Se produce cuando mayor parte de las tareas que se realizan en oficinas y despachos se basan en la lectura y redacción de documentos en el ordenador durante largas jornadas de trabajo. Éstas requieren una exigencia visual elevada, y por tanto suponen un riesgo de fatiga visual.

Las medidas preventivas que eliminarían o reducirían la aparición del riesgo serían estas recomendaciones ergonómicas:

- a. Para evitar los reflejos se ajustará el brillo y el contraste de la pantalla del ordenador.
- b. Se deberá tener en cuenta las necesidades de visión que requiera realización de la tarea. Para trabajos en oficinas y despachos se recomienda que el nivel de iluminación se encuentre alrededor de los 500 lux.
- c. También se tendrá en cuenta la ubicación de las fuentes de iluminación ya que éstas, tanto las naturales como las artificiales, deben ser paralelas a la posición del puesto de trabajo.

## 2) QUÍMICO Y AUXILIAR QUÍMICO

*Cuadro 2*

PUESTO DE TRABAJO	RIESGO LABORAL
II. QUÍMICO Y AUXILIAR QUÍMICO 2 PERSONAS	<p><b>1-Riesgos Químicos:</b> Los productos químicos pueden provocar dos tipos de efectos: Efectos agudos (accidentes): quemadura química, intoxicación, incendio. Efectos crónicos (enfermedades): enfermedades hepáticas, pulmonares, cáncer, etc.</p> <p><b>2-Riesgo psicosociales:</b> El trabajo en laboratorios acostumbra a ser muy motivador, pero a menudo surgen riesgos psicosociales, como pueden ser el estrés, inestabilidad laboral, acoso de superiores o compañeros, malas relaciones personales, etc.</p> <p><b>3-Riesgos ergonómicos:</b> En el laboratorio se pueden producir lesiones por posturas forzadas (malas posturas) debido a un diseño inadecuado del lugar de trabajo, altura inadecuada de las sillas y banquetas, etc.</p>

*Fuente: Elaboración propia*

### MEDIDAS PREVENTIVAS

Para evitar que los trabajadores químicos sufran algunos de los riesgos nombrados anteriormente se deberá:

En cuanto a los riesgos químicos, para evitar accidentes se utilizarán Equipos de Protección Individual y para evitar efectos crónicos, en primer lugar, hay que tener en cuenta un control técnico donde los criterios de valoración en España los establece el



INSHT mediante los VLA (Valores Límite Ambientales). Esto se complementa con un control biológico donde el criterio más conocido es el de los valores VLB (Valores Límite Biológicos) de INSHT que representan los niveles de máxima concentración permisible de un compuesto químico o sus metabolitos en las personas expuestas. Además, de los equipos de protección individual necesarios para la manipulación de las sustancias.

De este modo, a través de la medición del contaminante nos indicará la concentración de éste en el puesto de trabajo y el tiempo de exposición al que está expuesto el trabajador y así podremos ajustarlo a los límites establecidos legalmente.

Posteriormente aplicaremos para la protección contra contaminantes químicos las acciones preventivas siguientes:

- Sobre el foco contaminante: modificación del proceso, sustitución por productos menos tóxicos; aislamiento de la operación, blindaje de los equipos; métodos húmedos; mantenimiento adecuado.

- Sobre el medio de propagación: ventilación general (no recomendable cuando el contaminante es tóxico o en alta concentración); ventilación localizada (campana de aspiración, conductos, depuradora, ventilador); limpieza; sistema de alarmas.

- Sobre los trabajadores: formación e información; rotación de puestos; encerramiento; protecciones individuales.

Por otro lado, existen diversos riesgos psicosociales que pueden surgir en los trabajadores y que se tratan de diferentes maneras. Hay distintas técnicas para poder reducir su aparición, así como, evitando a los trabajadores la carga mental mediante frecuentes pausas en el trabajo, flexibilidad horaria, cantidad de trabajo, etc. Evitando la aparición de la fatiga, realizando pausas con frecuencia y de duración necesaria en función de las características de la tarea, intentar reducir la carga de trabajo en el turno de noche, motivar en el trabajo, etc.

De otro lado, evitar los riesgos ergonómicos va a depender de varios factores, pero las principales son de las condiciones del puesto de trabajo, que deben ser adaptadas y acondicionadas a las mismas. Por ejemplo, en este caso, disponer de sillas ergonómicas, que el trabajador pueda mantener, durante su trabajo, la espalda recta y relajada y el cuello en una postura no forzada, así como permitir una buena circulación sanguínea en

las extremidades inferiores. El uso del reposapiés, que es una herramienta que permite descansar las piernas a la vez que descargar el peso que soportan las caderas en la posición sentada, etc.

3) OPERARIOS DEL TALLER DE PINTURA Y EXTRACCIÓN, OPERARIOS DE LA MÁQUINA KUKA Ó ROBOT INDUSTRIAL 6 PERSONAS Y OPERARIOS DE ETIQUETADO Y CLASIFICACIÓN

Cuadro 3

PUESTO DE TRABAJO	RIESGO LABORAL
3.1. OPERARIOS DEL TALLER DE PINTURA Y EXTRACCIÓN 24 PERSONAS (personas en cada taller)	<p>Entre los principales riesgos de estos operarios se ven provocados por el estado de los locales y por los equipos, tales como golpes, cortes, caídas a distinto nivel, los riesgos eléctricos, los físicos como ruido y quemaduras o los derivados del contacto con productos químicos como pinturas y disolventes.</p> <p>Algunos riesgos más específicos de los operarios de pintura son debidos a la composición química de los productos de pintura como son la <b>inhalación de partículas, inhalación de productos tóxicos, sobreesfuerzos posturales, quemaduras, irritaciones, dermatitis</b> y ulceraciones producidas por el contacto con la piel.</p> <p>También se incluyen aquellos peligros por <b>incendio y explosión</b> por la formación de vapores de disolvente.</p>
3.2. OPERARIOS DE LA MÁQUINA KUKA O ROBOT INDUSTRIAL 6 PERSONAS	<p>El peligro mecánico produce un mayor número de accidentes de trabajo. Por tanto, el origen de los riesgos que pueden producirse por distintos motivos y peligros como son: <b>peligros mecánicos</b> (peligro de aplastamiento, cizallamiento, corte, enganche, etc.). <b>Peligros eléctricos</b> (por contacto eléctrico directo, indirecto, fenómenos electrostáticos, etc.) <b>Peligros térmicos</b>, peligros producidos por el ruido y <b>peligros producidos por las vibraciones</b>, peligros producidos <b>peligros por falta de indicación, marcaje y maniobra</b>, etc.</p>

<p>3.3.OPERARIOS DE ETIQUETADO Y CLASIFICACIÓN</p>	<p><b>1-Fatiga postural</b> a consecuencia de posturas inadecuadas en la realización de operaciones periódicas y repetitivas.</p> <p><b>2- Fatiga visual</b> debida a una iluminación deficiente en la zona de trabajo.</p> <p><b>3-Peligro de contactos eléctricos</b>, directos e indirectos, con los elementos en tensión de la máquina y conexiones desprotegidas o por fallos de aislamiento de cables</p> <p><b>4-Peligro de exposición al ruido elevado.</b></p> <p><b>5-Peligro derivado de la inhalación de los productos químicos</b></p> <p><b>6-Golpes y aplastamiento</b> de los pies o manos con los carros durante su transporte.</p>
--	--

*Fuente: Elaboración propia*

### MEDIDAS PREVENTIVAS

Las medidas preventivas para ambos casos son similares, ya que las medidas de seguridad son consistentes en eliminar el mayor número posible de peligros o reducir al máximo los riesgos, seleccionando convenientemente determinadas características de diseño de la máquina y, limitar las exposiciones de las personas a los peligros inevitables.

Por tanto, en ambos puestos deben estar previstos de los EPI's que se establezcan reglamentariamente acompañado de su etiquetado de declaración "CE" de conformidad (es aquel que declara que la máquina o EPI comercializada satisface todos los requisitos esenciales de seguridad y de salud correspondientes). Estos equipos de protección serían:

- a. Protección auditiva para prevenir los riesgos contra el ruido.
- b. Protección de la cabeza destinada a proteger la cabeza del usuario contra la caída de objetos y las consecuentes lesiones cerebrales y fracturas de cráneo.
- c. Protección de la cara y de los ojos para prevenir que impacte sobre ellos objetos del trabajo, como puede ser la pintura.
- d. Protección de manos y brazos como guantes de protección contra los riesgos mecánicos y contra el uso de disolventes y pinturas.
- e. Protección de pies y piernas, como el calzado de protección de uso profesional.

Sin embargo, la protección individual no es suficiente para combatir el riesgo en este tipo de tarea, además deberá establecerse protecciones colectivas tales como: La señalización de la zona de trabajo donde se realizan las operaciones con máquinas y equipos a través de vallados, balizamiento o señales, establecer un Plan de emergencia en caso de incendio, establecer unas normas de higiene y limpieza de la zona de trabajo, establecer procedimientos seguros de trabajo, etc.

Y en cuanto a algunas medidas más específicas para cada operario podemos enumerar las siguientes:

### 3.1. Operario del taller de pintura y extracción:

- Almacenar las pinturas en lugares bien ventilados
- Instalar un extintor de polvo químico seco al lado de la puerta de acceso al almacén de pinturas.
- Evitar la formación de atmósferas nocivas manteniéndose siempre ventilado el local donde se está pintando.
- Advertir al personal encargado de manejar los disolventes orgánicos de la necesidad de una profunda higiene personal (manos y cara) antes de realizar cualquier tipo de ingesta.
- Guantes de PVC largos para remover las pinturas a brazo.
- Mascarilla con filtro mecánico específico recambiable para ambientes pulverulentos y con filtro químico para atmósferas tóxicas por disolventes orgánicos.
- Ropa de trabajo
- Calzado antideslizante, etc.

### 3.2. Operarios de máquina Kuka o robot industrial

- La máquina eléctrica deberá disponer de conexionado a tierra.
- La máquina deberá utilizarse únicamente para las tareas para la que han sido concebidas.
- Debe hacerse un mantenimiento adecuado para conservar su buen estado.
- Evitar un entorno que dificulte su uso correcto.

- Los trabajadores recibirán instrucciones concretas y específicas sobre el su uso correcto.
- El personal encargado del manejo de la máquina deberá ser un experto en su uso.
- No ubicar la máquina eléctrica sobre lugares encharcados para evitar los riesgos de caídas y eléctricos.
- Gafas de seguridad antiproyecciones, calzado de seguridad, etc.

#### 3.4. Operarios de etiquetado y clasificación

- Como medidas preventivas contra la fatiga postural, se deben diseñar los puesto de trabajo de acuerdo a criterios ergonómicos, elegir mobiliario ajustable a las necesidades de cada trabajador como por ejemplo, sillas que tengan asiento con relleno, tapizadas en tejido transpirable y con respaldo regulable en altura que permita apoyar y descansar todos los músculos de la espalda, fundamentalmente la zona lumbar, u organizar el trabajo de modo que se establezcan períodos de descanso a intervalos regulares.

-Para evitar la fatiga visual es importante establecer una iluminación adecuada en función de las necesidades requeridas por el puesto de trabajo.

-En el caso de riesgos eléctricos, se deberán instalar envolventes del motor, armarios o cuadros eléctricos con dispositivos de fijación para mantener en perfecto estado de conservación y dotar al equipo de dispositivos de toma de tierra.

-Como medida preventiva contra el ruido, sería conveniente dotar a los operarios de protectores auditivos cuando el nivel de ruido supere los 80 dBA.

-En cuanto a la inhalación de productos químicos, se debe tener siempre a disposición de los trabajadores, las hojas de seguridad de los productos químicos utilizados y seguir, en todo momento, las normas correctas de almacenaje y manipulación que se describan en ellas.

Y, por último, para evitar golpes y aplastamientos se deben utilizar calzados de seguridad con puntera metálica.

#### 4) PERSONAL DE LIMPIEZA

*Cuadro 4*

<b>PUESTO DE TRABAJO</b>	<b>RIESGO LABORAL</b>
PERSONAL DE LIMPIEZA 6 PERSONAS	Los operarios de limpieza se encuentran constantemente expuesto a la inhalación de productos químicos, a malas posturas, movimientos repetitivos y carga de peso. Todo ello provoca en ocasiones dolores musculares, irritaciones, alergias, etc.

*Fuente: Elaboración propia*

#### MEDIDAS PREVENTIVAS

- Proporcionar extensores flexibles de herramientas para alcanzar los objetos alejados.
- Utilizar herramientas que eviten la flexión continuada del tronco.
- Mejorar la distribución de los elementos en los carros de limpieza para no ejercer tanta fuerza.
- En lo posible, sustituir las herramientas manuales por herramientas motorizadas para reducir la repetitividad de los movimientos y el esfuerzo físico en alguna de las tareas.
- Turnos más rotatorios para evitar la carga de trabajo y los dolores musculares.
- Además de los EPI's correspondientes como el calzado, guantes, etc.

## **CAPITULO III- MEDIDAS PREVENTIVAS POR LA COVID-19**

### **A. Medidas preventivas generales a causa de la COVID-19**

A raíz de la situación pandémica de la COVID-19 surgió la necesidad de añadir otro tipo de medidas preventivas a las ya establecidas. Por tanto, 4 de marzo del 2020 el Ministerio de Trabajo publicó una “Guía para la actuación en el ámbito laboral en relación con el coronavirus”, Guía que da paso a que dichas medidas sean de alcance a todo tipo de trabajo, y no solo para aquellos puestos de trabajo que estén en contacto directo.

La página 3 de esta Guía venía a determinar que: *“En aplicación de esta norma, las empresas deberán proceder a paralizar la actividad laboral en caso de que exista un riesgo de contagio por coronavirus en el centro de trabajo”*. Por lo que se entiende el riesgo de contagio por coronavirus como *“grave e inminente para recordar que los trabajadores tienen derecho a paralizar su actividad y abandonar su centro de trabajo en tal situación de riesgo para la salud. (art. 21.2 LPRL)”*. Es decir, que, para el Ministerio de Trabajo, el riesgo de contagio por coronavirus encajaría en una interpretación taxativa de la definición sobre riesgo grave e inminente, que ofrece el art. 4.4. LPRL: *“aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores”*.

Además del Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Sanidad también elaboró un “Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al nuevo coronavirus (SARS-COV-2)”. Por lo que entendemos que ambas versiones del procedimiento sirven para concienciar a todas las empresas, servicios de prevención y trabajadores de que el coronavirus puede representar un riesgo para cualquier puesto de trabajo, con independencia de que en su evaluación de riesgos original se contemplase o no la presencia de factores de riesgo biológico, es decir, que no distingue entre profesiones sanitarias o no sanitarias. Por tanto, el quid de la cuestión es que un agente biológico, que en principio podía entenderse circunscrito al ámbito de la salud pública, se convierte en un riesgo laboral omnipresente de forma potencial en cualquier actividad laboral o centro de trabajo.

Así pues, ofreceremos un listado de medidas preventivas generales de la Guía del Ministerio de Sanidad que deben llevarse a cabo con la finalidad cumplir y establecer buenos hábitos de protección sobre las personas trabajadoras.

#### 1.- Medidas preventivas antes de ir al trabajo:

- Si presentas cualquier sintomatología (tos, fiebre, dificultad al respirar, etc.) que pudiera estar asociada con el COVID-19 no debes acudir al trabajo hasta que te confirmen que no hay riesgo para ti o para los demás y tienes que contactar con el teléfono de atención al COVID-19 de tu comunidad autónoma o con tu centro de atención primaria y seguir sus instrucciones.
- Si has estado en contacto estrecho (convivientes, familiares y personas que hayan estado en el mismo lugar y presentaba síntomas a una distancia menor de 2 metros durante un tiempo de al menos 15 minutos) o has compartido espacio sin guardar la distancia interpersonal con una persona afectada por el COVID-19, tampoco debes acudir a tu puesto de trabajo, incluso en ausencia de síntomas, por un espacio de al menos 14 días. Durante ese periodo debes realizar un seguimiento por si aparecen signos de la enfermedad.
- Si eres vulnerable por estar embarazada, por edad o por padecer enfermedades médicas anteriores no tendrás que acudir al centro de trabajo. En caso de que no puedas realizar tus labores a distancia, deberás contactar con tu médico para que acredite, en su caso, que efectivamente debes permanecer en una situación de aislamiento a efectos laborales y, si así fuese, se considerará una situación asimilada a accidente de trabajo para la prestación económica de incapacidad temporal.

#### 2.- Medidas preventivas de desplazamientos al trabajo:

- Siempre que puedas, prioriza las opciones de desplazamientos que garanticen la distancia interpersonal de aproximadamente 2 metros. Es decir, que es preferible en esta situación el transporte individual y evitar el transporte público.
- Guarda la distancia interpersonal cuando vayas caminando por la calle y siempre con mascarilla.



- Si te tienes que desplazar en un turismo, incrementa las medidas de limpieza del vehículo y evita que viaje más de una persona por cada fila de asientos manteniendo la mayor distancia posible entre los ocupantes, y siempre con la mascarilla puesta y ventilación del vehículo.
- En los viajes en autobús, en transporte público o autobús de la empresa, metro o tren guarda la distancia interpersonal. Es recomendable usar una mascarilla higiénica, no médica, si vas en transporte público.

### 3.- Medidas preventivas en el centro de trabajo:

- Las tareas y procesos laborales deben planificarse de modo que los trabajadores puedan mantener la distancia interpersonal de aproximadamente 2 metros, tanto en la entrada como en la salida del centro de trabajo, y durante la jornada de trabajo, evitando las aglomeraciones.
- Hay que asegurar que la distancia interpersonal está garantizada en las zonas comunes del centro de trabajo, y dentro de lo posible, deben evitarse aglomeraciones de personal en dichas zonas.
- La reanudación de la actividad debe guiarse por el principio de minimización del riesgo. Por tanto, la reincorporación de aquellas actividades que comporten algún riesgo de aglomeración debe producirse en último lugar. En todo caso, se debe evitar la realización de actividades que supongan las aglomeraciones de personas.
- En aquellas empresas o establecimientos abiertos al público, deberán adaptarse medidas para disminuir el contacto entre las personas trabajadoras y los clientes o público.

En los establecimientos abiertos al público se tener en cuenta a las siguientes consideraciones:

- El aforo máximo deberá permitir cumplir con el requisito de distancia interpersonal de aproximadamente 2 metros de distancia.

- Cuando sea posible, se habilitarán mecanismos de control de acceso en las entradas para evitar aglomeraciones que no permita respetar la distancia interpersonal.
  - Toda persona, debe guardar la distancia interpersonal, y debe estar provistos de mascarilla.
  - La empresa deberá facilitar equipos de protección individual cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan reducir por medios de protección colectiva o mediante medidas o procedimientos de organización del trabajo.
  - Los equipos de protección individual deben ser adecuados a las actividades y trabajos a desarrollar.
- 
- La empresa debe distribuir los horarios lo máximo posible si el espacio de trabajo no permite mantener la distancia interpersonal durante los turnos ordinarios, contemplando la posibilidad de la redistribución de tareas y/o teletrabajo.
  - Se recomienda también, facilitar el teletrabajo y las reuniones por teléfono o videoconferencia, y desplazamientos al trabajo que no sean esenciales, principalmente si el centro de trabajo no cuenta con los espacios suficientes para que los trabajadores puedan respetar la distancia interpersonal.
  - No es imprescindible usar mascarilla durante tu jornada laboral si el tipo de trabajo no lo requiere y si mantienes la distancia interpersonal, pero si recomendable utilizarla durante toda la jornada de trabajo.

#### 4.- Medidas organizativas en el centro de trabajo:

- De acuerdo con la normativa de riesgos laborales, será necesario informar al personal de las recomendaciones sanitarias establecidas que se deben seguir de forma individual.
- Es preciso poner a disposición del personal de la empresa de los productos de higiene necesarios para poder seguir las recomendaciones individuales. Por lo que, con carácter general, además del adecuado aprovisionamiento de jabón, es necesario disponer de solución hidroalcohólica y pañuelos desechables.

- También es de relevancia disponer aprovisionamiento suficiente del material de limpieza para poder realizar las tareas de higienización reforzadas a diario. Entre ellos lejía y productos autorizados por el Ministerio de Sanidad para desinfectar.
- Al igual que es necesario contar con aprovisionamiento suficiente de material de protección, especialmente guantes y mascarillas para todo el personal de la empresa.
- Se minimizará el riesgo de transmisión a las personas especialmente sensibles cuando acudan al centro de trabajo a través de medidas organizativas específicas.
- Es aconsejable, a través de los delegados de prevención o representantes de los trabajadores, elaborar un plan de contingencia con el fin de identificar el riesgo de exposición al virus en las diferentes actividades que se desarrollen en el centro de trabajo, para posteriormente adoptar las medidas de protección que sean necesarias y de acuerdo con la normativa aplicable en cada momento. Y en caso de que hubiese alguna persona trabajadora con síntomas, es preciso establecer protocolos de actuación para protegerla y proteger al resto de la plantilla, siguiendo las recomendaciones de procedimientos del Ministerio de Sanidad (Procedimiento para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al SARSCoV-2 (COVID19)).

#### 5.- Sugerencias preventivas para los trabajadores:

- Cumplir con todas las medidas de prevención que indique tu empleador.
- Mantener la distancia interpersonal (aproximadamente 2 metros).
- Evitar el saludo con contacto físico, incluido el dar la mano.
- Evitar, en la medida de lo posible, utilizar equipos y dispositivos de los otros trabajadores o personas. Es recomendable desinfectarlos antes de usarlos. Si no es posible, lávate las manos inmediatamente después de haberlos usado.

- Lávate frecuentemente las manos con agua y jabón, o con una solución hidroalcohólica. Conviene que cada lavado dure al menos 40 segundos.
- Evita tocarte los ojos, la nariz o la boca.
- Tira cualquier desecho de higiene personal especialmente, los pañuelos desechables o mascarillas de forma inmediata a las papeleras o contenedores habilitados.

#### 6.- Medidas de higiene en el trabajo

- Se deben realizar cuidados de ventilación periódica en las instalaciones y, como mínimo, de forma diaria y por espacio de cinco minutos.
- Es recomendable incrementar la limpieza de los filtros de aire y aumentar el nivel de ventilación de los sistemas de climatización para renovar el aire de la forma periódica posible.
- Es conveniente reforzar las tareas de limpieza en todas las instalaciones, con especial incidencia en aquellas superficies que se tocan con más frecuencia como ventanas o pomos de puertas, aparatos de uso habitual por los empleados, mandos de la maquinaria, mesas y ordenadores.
- Así pues, es necesario limpiar el área de trabajo usada por un empleado en cada cambio de turno.
- Los detergentes habituales son suficientes para la limpieza y desinfección de la zona, aunque también se pueden contemplar la incorporación de lejía u otros productos desinfectantes a las rutinas de limpieza, siempre en condiciones de seguridad. Importante, por tanto, que se debe asegurar una correcta protección del personal encargado de la limpieza. Todas las tareas deben realizarse con mascarilla y guantes de un solo uso. Una vez finalizada la limpieza y después de desprenderse de los guantes y mascarilla, es necesario que el personal de

limpieza realice una completa higiene de sus manos, con agua y jabón, al menos 40-60 segundos.

- En caso de los uniformes de trabajo o ropa de trabajo se recomienda un lavado con un ciclo completo a una temperatura de entre 60 y 90 grados.
- La gestión de los residuos continuará realizándose del modo habitual, respetando los protocolos de separación de residuos con sus correspondientes papeleras o contenedores y agrupación de residuos.

#### 7.- Medidas preventivas después de ir al trabajo:

- ✚ Los trabajadores deberán cuidar las distancias y las medidas de prevención frente los contagios e higiene en el hogar. Se recomienda lavar la ropa, calzado, manos, cara y/o cualquier higiene personal.

#### **B. Medidas preventivas específicas e impacto de las medidas preventivas en la empresa.**

Ahora este segundo apartado trata de clasificar nuestra empresa en su sector específico para poder resumir, explicar y focalizar cómo afectan la aplicación de las medidas preventivas que se recomiendan para el sector y que establecen para garantizar la protección de la salud de los trabajadores frente a la exposición al Coronavirus.

Por tanto, nuestra empresa SHOWER se clasificaría en el sector Industrial. Para la aplicación de las medidas preventivas que se presentarán a continuación es absolutamente necesario adaptar la aplicación concreta de las medidas que se recogen a las características y tamaño de cada empresa.

Sin embargo, es importante mencionar que además de las recomendaciones o instrucciones de la autoridad sanitaria, se atenderá a cualquier otra instrucción o recomendación que puedan dictar las autoridades competentes a nivel nacional o territorial en relación con estas materias, aunque en la gran mayoría son equivalentes a las que el Ministerio de Sanidad.

Por tanto, aunque a priori hay una gran semejanza entre las medidas preventivas generales anteriormente mencionadas, enumeraremos las medidas específicas para dicho sector y empresa.

#### ANTES DE IR AL TRABAJO

- ✚ Si presentas cualquier sintomatología (tos, fiebre, dificultad al respirar, etc.) que pueda estar asociada con los síntomas de la COVID-19 no se deberá acudir al trabajo y habrá que contactar con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa o con el teléfono de atención al COVID-19 de la comunidad autónoma o con el centro de atención primaria y se deberá seguir las instrucciones que le indiquen. Por tanto, no podrá acudir al centro de trabajo hasta que se confirme que no existe riesgo ni para usted ni para el resto de las personas.
- ✚ Si se ha estado en contacto estrecho de acuerdo con lo definido en la Estrategia de detección precoz, vigilancia y control de COVID-19. De forma general, a nivel comunitario, se considerará contacto estrecho a cualquier persona que haya estado en el mismo lugar que una persona afectada por el Covid-19, a una distancia menor de 2 metros y durante un tiempo total acumulado de más de 15 minutos en 24 horas, o cualquier persona que haya estado en contacto con sus secreciones y fluidos, o miembros familiares o personas que tengan otro tipo de contacto físico similar. Por tanto, en estos casos, tampoco deberá acudir al trabajo, incluso en ausencia de síntomas, y deberá ponerse en contacto con el servicio sanitario del servicio de prevención de riesgos laborales.

#### DESPLAZAMIENTOS AL TRABAJO

- ✚ Siempre que se pueda, utilice aquella movilidad que mejor garanticen la distancia interpersonal de al menos entre 1,5 y 2 metros. En relación con las medidas que se deben adoptar durante los desplazamientos, se atenderá a las instrucciones que dictan las autoridades competentes según el tipo de transporte que se vaya a utilizar, así como las que se nombran en el apartado anterior de las medidas generales.

- ✚ Si va caminando al trabajo, también deberá guardar la distancia de seguridad y en caso de no ser posible, se utilizará la mascarilla, aunque es recomendable utilizarla en todo momento.
- ✚ Si se desplaza en un turismo, acentúe las medidas de limpieza y desinfección.

### MEDIDAS ORGANIZATIVAS

- ✚ El servicio sanitario del Servicio de prevención de riesgos laborales (SPRL) deberá evaluar la existencia de trabajadores especialmente sensibles presentes en la empresa, a la infección por coronavirus y emitirá un informe sobre las medidas de prevención, adaptación y protección necesarias que deberá aplicar, siguiendo lo establecido en el Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2.
- ✚ La empresa informará a los trabajadores sobre cuáles son los síntomas de COVID-19 y concienciará a los trabajadores sobre la importancia de comunicar al servicio de prevención, lo más rápido posible, si presentan síntomas asociados con la enfermedad o, si han estado en contacto estrecho con personas que los presenten.
- ✚ Se informará y formará a los trabajadores de la empresa sobre los riesgos que se derivan de la infección de coronavirus, con especial atención a las distintas formas que existen de transmisión, y las medidas de prevención y protección que se deben adoptar.
- ✚ Se establecerán, siempre que sea posible, señalizadas y diferenciadas las zonas de entrada y salida al centro con el fin de evitar aglomeraciones y cruces de personas.
- ✚ Se evitarán los sistemas de fichajes a través de la huella dactilar, habilitándose otras vías.
- ✚ Se dispondrán carteles informativos sobre la higiene de manos y las medidas sobre la prevención del contagio a la entrada de los centros y en las salas de espera o recepciones.

- ✚ Cuando en las instalaciones industriales de la empresa concurren trabajadores de distintos a los de la propia empresa que desarrollen su actividad dentro del centro de trabajo, se adoptarán las mismas medidas de seguridad para todos los trabajadores independientemente de la empresa a la que pertenezcan.
- ✚ Dentro de lo posible, se potenciará el teletrabajo para el desarrollo de aquellas tareas que por si naturaleza lo permita. Así pues, también se tendrán en cuenta la adopción de opciones de trabajo mixtas para aquellas actividades que no requieran una presencia continua en el centro de trabajo.
- ✚ Se intentará establecer turnos de trabajo de forma que se disminuya al mínimo la concurrencia del número de trabajadores en el centro de trabajo al mismo tiempo. Y posteriormente se desinfectarán adecuadamente las instalaciones y los puestos de trabajo al finalizar cada turno de trabajo.
- ✚ Las tareas y procesos productivos que se realicen en la misma zona de trabajo deben planificarse para que los trabajadores puedan mantener la distancia de seguridad de al menos 1,5 metros.
- ✚ En caso de que estuviera prevista la ejecución de una determinada tarea en que el estén implicados varios trabajadores, se estudiarán otras opciones para llevarla a cabo respetando las medidas de seguridad de la distancia interpersonal.
- ✚ Al mismo tiempo se organizará el flujo del personal evitando cruces entre los trabajadores y personas externas, tanto en la zona de trabajo como en el resto de las zonas comunes, debiendo estar claramente señalizado el sentido de la marcha.
- ✚ Cuando lo anterior no sea posible y un mismo camino se utilice para ambos sentidos, se respetarán las distancias de al menos 1,5 metros (cruce de trabajadores en el mismo punto). En caso de que el ancho de la vía lo permita, se estimará la instalación de mamparas u otros elementos de materiales que no entorpezcan la visibilidad, fáciles de limpiar y desinfectar para separar los



sentidos de circulación. Estas, pueden ser discontinuas para poder realizar los cambios de sentido o acceso a otras instalaciones, despachos, medios de extinción, etc. Si estos elementos fuesen transparentes deberán estar debidamente señalizados, con pegatinas o bandas, para evitar golpes.

- ✚ Dentro de lo posible, las planes y vías de evacuación establecidas en la empresa para casos de emergencia no deben ser modificadas. En el supuesto se vean modificados para evitar contagios, se determinarán unas nuevas y se comunicarán a los trabajadores lo antes posible. En cualquier caso, las vías de evacuación no pueden verse obstruidas o entorpecidas por ninguno de los elementos de separación física citados en el apartado anterior.
  
- ✚ Se calculará cual será el aforo máximo de trabajadores que pueden concurrir al mismo tiempo en el centro de trabajo, teniendo en cuenta las dimensiones de la planta y la posición de las zonas de trabajo para garantizar que se mantengan al menos 1,5 metros de distancia entre los mismos. Por tanto, cuando sea posible, se reorganizará la distribución de los puestos de trabajo o se valorará realizar los ajustes necesarios para que se mantenga la citada distancia.
  
- ✚ En caso de que lo anterior no resulte viable, se colocarán mamparas u otros elementos físicos fáciles de limpiar y desinfectar y que no entorpezcan la visibilidad del trabajador.
  
- ✚ Cuando no resulte posible mantener la distancia de al menos 1,5 metros entre puestos de trabajo y trabajadores, ni sea posible la instalación de las protecciones colectivas nombradas anteriormente, se estudiarán otras alternativas de protección adecuadas como el uso de mascarillas.
  
- ✚ Aquel personal ajeno a la organización que no sea primordial su acceso a la empresa para el desarrollo de la actividad tendrá restringida la entrada a la misma.
  
- ✚ En el caso de que el personal ajeno a la organización deba acceder a las instalaciones por ser esenciales para la producción de esta, como suministradores, materias primas, etc. Se reducirá el número de interacciones

con dicho personal, y dentro de lo posible, evitando el contacto (por ejemplo: los suministradores permanecerán en el vehículo mientras se descarga de materia prima). En el caso de que no sea posible, se mantendrá la distancia de al menos 1,5 metros entre personas y se adoptarán medidas organizativas, como ajustar la cantidad de pedido, para disminuir el número de entregas, evitar la afluencia entre distintos suministradores, etc.

- ✚ Y, por último, es esencial que los trabajadores cooperen en las medidas preventivas adoptadas para poder garantizar la salud de todo el personal.

### MEDIDAS EN CASO DE CONTAGIO O SOSPECHA

El servicio sanitario del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa será el encargado de establecer los mecanismos para la investigación y seguimiento de los contactos estrechos de aquel personal que presente síntomas, y se deberá coordinar con las autoridades de la Salud Pública para darte parte del supuesto contagio.

### MEDIDAS DE HIGIENE EN EL TRABAJO

- ✚ Se deben realizar una ventilación periódica en todas las instalaciones y, como mínimo, de forma diaria y por período de tiempo de cinco minutos.
- ✚ Se reforzará la limpieza y la desinfección de todas las instalaciones, sobre todo el área de trabajo que haya sido utilizada por un empleado en cada cambio de turno. También se enfatizará la limpieza en las superficies de contacto habitual de las personas como, mandos, interruptores, barandillas, escaleras, etc. En este último caso se intentará adoptar medidas para evitar dicho contacto, como mantener las puertas abiertas.
- ✚ Se recomienda el uso individualizado de herramientas y otros equipos de trabajo, debiendo desinfectarse igualmente tras su utilización. Cuando el uso de herramientas u otros equipos no pueda ser exclusivo para un solo trabajador, se desinfectarán entre uso y uso.
- ✚ Se implantarán turnos para el uso de las zonas comunes (comedor, aseos, vestuarios, etc.) para que se puedan respetar las distancias de seguridad en todo momento, debiendo desinfectarse preferiblemente entre usos.

- ✚ Para la desinfección de las instalaciones es suficiente con los detergentes habituales, aunque también se pueden contemplar la incorporación de lejía u otros productos desinfectantes a las rutinas de limpieza.
- ✚ Es preciso proveer al personal de los productos de higiene necesarios para poder seguir las recomendaciones individuales. Con carácter general, es recomendable mantener un aprovisionamiento adecuado de jabón, solución hidroalcohólica, pañuelos desechables, toallitas y productos desinfectantes para limpiar mostradores, teléfonos, teclados, ratones de ordenador, etc.
- ✚ Se prestará especial atención a las recomendaciones de carácter profesional y de higiene y limpieza que puedan establecer las autoridades sanitarias con respecto a protocolos de trabajo, protección y limpieza y desinfección de espacios concretos como comedores, aseos, etc.

## GESTIÓN DE RESIDUOS

- ✚ La gestión de los residuos ordinarios en la empresa continuará realizándose del modo habitual que ésta tuviese implantado, respetando los protocolos de separación de residuos.
- ✚ Es recomendable el uso de papeleras o contenedores protegidos con tapa y, a ser posible, accionados por pedal para depositar los pañuelos desechables que el personal emplee para el secado de manos.
- ✚ Todo material de higiene personal (mascarillas, guantes de látex, etc.) deben depositarse en papeleras de agrupación de residuos de origen doméstico. En caso de que un trabajador presente síntomas durante su jornada laboral, será importante e inmediato aislar el contenedor donde haya depositado pañuelos u otros productos usados por éste y esa bolsa de basura deberá ser extraída y colocada en una segunda bolsa de basura, con cierre para depositarla con el resto de las bolsas.

Puesto que ya conocemos de dónde surge la necesidad de establecer las medidas generales de prevención frente a la COVID-19 a todas las actividades laborales y la concreta especificación que cada sector necesita, aplicaremos todas aquellas a la empresa SHOWER, para poder entender de una forma más teórico- práctica, cómo afecta y cuáles deben establecerse para cada puesto de trabajo.

En primer lugar, todo el personal de la empresa, independientemente del puesto de trabajo que ocupe, le incurre cumplir con las mismas medidas establecidas en cuanto a las de antes de ir al trabajo, desplazamientos, medidas en caso de contagio, medidas de higiene en el trabajo, gestión de residuos, y medidas después del trabajo. Será pues, las características del puesto de trabajo la que marque las medidas organizativas de prevención frente a la COVI-19 que deben establecerse.

En cuanto al personal de oficina que se compone de 12 personas, las medidas organizativas que se deberán cumplir, será en primer lugar, distribuir al personal en la zona de trabajo respetando a distancia interpersonal de entre 1,5 y 2 metros. En caso de que en las oficinas no se pueda cumplir dicha distancia, se establecerá turnos de teletrabajo. En segundo lugar, cada personal dispondrá de material propio sin dar lugar a compartir con otras personas, y en caso de no ser posible, además de la desinfección exhaustiva diaria, se realizará después de cada uso. Además, el personal deberá ir provisto de mascarillas y utilizarla durante la jornada de trabajo. En caso de que haya atención al público, se deberá restringir dichas visitas y atenderlas telemáticamente. Por último, en los descansos, la zona común para ello deberá evitarse la concurrencia del personal, por tanto, se hará por turnos de grupo de personas en la cual se pueda respetar la distancia interpersonal.

En el caso del químico y auxiliar químico, se aplicaría el mismo tipo de medidas organizativas, en cambio, al ser un número reducido de 2 personas, no sería necesario la aplicación del teletrabajo porque es fácilmente respetar la distancia interpersonal, el turno de descanso podrán realizarlo conjuntamente, y podrán disponer de material propio, aunque la desinfección se deberá realizar en todo caso. Lo que sí será necesario es el uso de la mascarilla en todo momento.

Los operarios de taller de pintura y extracción se distribuyen en 12 personas por cada taller, con un total de 24 personas. En este tipo de tareas, en caso de no poder garantizar la distancia interpersonal, es difícil poder realizar los turnos de teletrabajo,

por tanto, se instaurará una flexibilidad horaria en la que puedan acudir presencialmente un número de trabajadores en ciertos turnos, y en otros turnos, el resto de ellos, ya que la instauración de mamparas entre los trabajadores, asilándolos del resto a la hora de sus funciones, considero que no sería recomendable por la concentración del tóxico de la pintura que supondría ese asilamiento. Así pues, si fuera posible una ventilación vigorosa de la zona, además de la recomendada, podría plantearse a los Servicios de Prevención de la empresa. En el caso primero, al finalizar cada turno se desinfectará cada una de las herramientas utilizadas y la zona de trabajo. Y, los turnos de descansos en las zonas comunes se mantendrá la limitación del número de personas cuando no se pueda garantizar la distancia interpersonal, y se exigirá el uso de mascarilla que cumpla con la doble funcionalidad de protección para la inhalación de ambientes pulverulentos y que evite el contagio al virus.

Los operarios de máquina *KUKA* o robot industrial cumplirán con las mismas medidas organizativas que los químicos ya que se componen de 6 personas y pueden respetar la distancia interpersonal durante la jornada de trabajo y en el turno del descanso. Sólo en caso de no tener máquina propia para cada uno se desinfectarán tras su uso.

Sin embargo, los operarios de etiquetado y clasificación tienen un número de personal de 49 personas, por lo que es imposible que se garantice las medidas adecuadas si concurren todo el personal a la zona de trabajo. En este caso también sería complicado el fomento del teletrabajo, ya que dichas tareas tienen una mejor funcionalidad de manera presencial. Por tanto, podríamos barajar varias opciones; una de ellas sería por ejemplo instaurar en cada puesto etiquetado y clasificado instalación de mamparas transparentes u otros elementos de materiales acompañada de la exigencia del uso de la mascarilla, que garanticen un aislamiento del personal en caso de no poder respetar de forma exhaustiva la distancia interpersonal. Dentro de lo posible se podrá establecer una flexibilidad horaria que distribuya el tiempo de trabajo del personal para que no concurren todos al mismo tiempo al puesto de trabajo, pero sí en el mismo día estableciendo turno de día y turno de tarde. Todo ello, al final de cada turno se desinfectará la zona de trabajo y para el turno de descanso se realizará las mismas pautas que en las anteriores.

Por último, el personal de limpieza es el puesto de trabajo que menos impacto sufre en cuanto a las medidas establecidas por la COVID-19. Este personal tiene asignada

cada zona de limpieza, y en caso de efectuarse durante la jornada de trabajo y en las zonas nombradas anteriormente, deberá respetar la distancia interpersonal, estar provista de mascarilla en todo momento, de material de limpieza propio, seguir las pautas de protección individual para sus funciones.



## CONCLUSIÓN

Para concluir, es imprescindible recalcar que el objetivo de este TFG ha sido conocer de un modo breve, el recorrido histórico que la legislación laboral, a través de la innovación y promulgación de los distintos textos normativos (leyes, reales decretos, disposiciones, etc.), su finalidad ha sido de reforzar la salud y seguridad de las personas trabajadoras, las cuales han sido un colectivo principal en la aplicación y cumplimiento de las mismas.

Por eso, podemos deducir que, la evolución de dicho objetivo legislativo ha prosperado de manera que ha ido adaptándose a los nuevos tiempos, métodos de trabajo, tipos de trabajo, etc. Al igual que la responsabilidad de dicha protección se ha ido extendiendo a todos los sujetos implicados en el ámbito laboral.

En mi opinión, a raíz de ese breve recorrido podemos observar la tardía aparición de las normas en materia de prevención de riesgos laborales. Es decir, una protección esencial que debería haber sido objeto de una existencia normativa mucho más temprana y que dicha ausencia ha dado lugar a vacíos legales e irresponsabilidades que suponen un peligro para la seguridad y salud de los trabajadores.

A causa de ello, es lo que ha supuesto que no se lleve a cabo una correcta adaptación de nuevas situaciones laborales, ya que dichas normativas enfocadas hacia ese propósito deben ir evolucionando en consonancia con las situaciones o crisis laborales y avances tecnológicos. De este modo las leyes podrán amparar la seguridad del colectivo trabajador en el ámbito laboral en cualquier momento del progreso laboral.

Por lo que dichas normativas son de aplicabilidad efectiva a los métodos de trabajo tradicionales, es decir, a circunstancias laborales más analógicas que tecnológicas.

Esto, en mi opinión, ha influido de manera negativa en la garantía de que la actualización de las leyes en materia de protección a la salud como consecuencia de la aparición de la COVID-19 haya sido efectiva y segura. Además, pienso que, durante el tiempo que ha estado presente dicha situación, ha habido una legislación laboral en materia de protección muy cambiante e inestable por las distintas pautas que implantaban los órganos competentes en diversas ocasiones, lo que ha llegado a provocar preocupación e incertidumbre en la población.

Por último, quiero añadir que, a mi juicio, el legislador debería abordar esta materia para crear un marco jurídico de ámbito laboral mediante la creación de una legislación básica que establezca protocolos para poder hacer frente a este tipo de crisis de una manera más rápida y con la debida seguridad jurídica inspirándose en la experiencia vivida.





## **BIBLIOGRAFÍA**

- Consejería de Economía y Hacienda, & Dirección General de la Función Pública y Calidad . (s.f.). Prevención de Riesgos Laborales en uso de maquinaria y herramientas. En E. d. Pública. Región de Murcia.
- Constitución Española. (1978). En *Título I. De los derechos y deberes fundamentales* (pág. Capítulo tercero. De los principios rectores de la política social y económica).
- Dr<sup>a</sup> Iluminada Fera Basilio. (2020). *La prevención de riesgos laborales en tiempos de Coronavirus*. Obtenido de <http://grupo.us.es/iwpr/covid-19-y-derecho-social/la-prevencion-de-riesgos-laborales-en-tiempo-de-coronavirus/>
- Gobierno de España. (s.f.). *Trabajo y economía social*. Obtenido de Minsiterio de Trabajo y Economía Social: [https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia\\_10/contenidos/guia\\_10\\_22\\_4.htm](https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia_10/contenidos/guia_10_22_4.htm)
- Gobierno de España, M. (2020). Buenas prácticas en los centro de trabajo. En *Medidas para la prevención de contagios del COVID-19*.
- Instituto Sindical de Trabajo, A. y. (s.f.). *Derecho de los trabajadores / ISTAS*. Obtenido de Gobierno de España, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social: <https://istas.net/salud-laboral/marco-normativo/derechos-de-los-trabajadores-y-participacion/derechos-de-los>
- Jefatura del Estado. (1995). *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos*. Boletín Oficial del Estado.
- La Moncloa, G. (9 de Mayo de 2021). *Estado de Alarma*. Obtenido de <https://www.lamoncloa.gob.es/covid-19/Paginas/estado-de-alarma.aspx>
- López, M. C., & Yolanda Ureña Ureña. (2018). *Manual básico de Seguridad y Salud en el Trabajo*. INVASSAT.
- Marcelino Hurtado Acebes. (2016). Estudio de Seguridad y Salud. En E. M. Nuñez. Segovia.

- Ministerio de Sanidad, G. (2020). Directrices de buenas prácticas en actividades de gestión y administración . En M. d. INSST, *Medidas para la prevención de contagios del SARS-CoV-2*.
- Ministerio de Sanidad, G. (2020). Directrices de buenas prácticas en el sector industrial. En M. d. INSST, *Medidas para la prevención de contagios SARS-CoV-2*.
- Mutua Colaboradora con la Seguridad Social. (s.f.). *Prevención de Riesgos Laborales en oficinas y despachos*. MC MUTUAL.
- Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente. (2019). *Resumen de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*. Gobierno de España, Ministerio de Trabajo, Migraciones y SS.SS.

