

# Trabajo Fin de Máster

## Máster Universitario Ingeniería Industrial

Análisis de normativa, guías y recomendaciones de  
Prevención de Riesgos Laborales para proteger a las  
personas trabajadoras frente a la COVID-19

Autora: Paula Sainz-Ezquerro Cuadrado

Tutora: Ventura Pérez Mira

**Dpto. Ingeniería Química y Ambiental**  
**Escuela Técnica Superior de Ingeniería**  
**Universidad de Sevilla**

Sevilla, 2021





Trabajo Fin de Máster  
Máster Universitario Ingeniería Industrial

# **Análisis de normativa, guías y recomendaciones de Prevención de Riesgos Laborales para proteger a las personas trabajadoras frente a la COVID-19**

Autora:

Paula Sainz-Ezquerro Cuadrado

Tutora:

Ventura Pérez Mira

Profesor titular

Dpto. Ingeniería Química y Ambiental  
Escuela Técnica Superior de Ingeniería  
Universidad de Sevilla

Sevilla, 2021



Trabajo Fin de Máster: Análisis de normativa, guías y recomendaciones de Prevención de Riesgos Laborales para proteger a las personas trabajadoras frente a la COVID-19

Autora: Paula Sainz-Ezquerria Cuadrado

Tutora: Ventura Pérez Mira

El tribunal nombrado para juzgar el Proyecto arriba indicado, compuesto por los siguientes miembros:

Presidente:

Vocales:

Secretario:

Acuerdan otorgarle la calificación de:

Sevilla, 2021

El Secretario del Tribunal

*A mi familia*

*A mis profesores*





# Agradecimientos

---

Con este Trabajo de Fin de Máster cierro mi etapa como estudiante, con una colección innumerable de buenos momentos que espero seguir recordando con el mismo cariño que lo hago hoy a lo largo de toda mi vida. Todos estos recuerdos están protagonizados por las personas que me han acompañado a lo largo de este camino. Es por ello por lo que me gustaría dar las gracias a todas ellas por darme los mejores años en esta etapa de mi vida.

Antes que nada, me gustaría agradecer especialmente estos años a mis padres, quienes me han apoyado al máximo durante mis años como estudiante, motivándome a alcanzar mi sueño y a luchar por conseguirlo. Sin su apoyo incondicional nada de esto habría sido posible.

Me gustaría también agradecer este trabajo a la Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Sevilla, a todos mis compañeros, con los que he tenido la suerte de coincidir estos años, y a todos los profesores del Máster en Ingeniería Industrial por su dedicación e implicación en las asignaturas que imparten, así como por haberme transmitido sus conocimientos y experiencia contribuyendo a mi formación profesional y personal.

Por último, agradecer a mi tutora Ventura Pérez Mira, en primer lugar, por enseñarme el mundo de la Prevención de Riesgos Laborales y despertar mi inquietud sobre él, siendo la motivación principal de realizar este trabajo. En segundo lugar, por proponerme este tema y ayudarme a afrontar este reto tan novedoso y necesario a la vez, dada la situación que nos ha tocado vivir, el cual no solo me ha servido para comprenderla mejor, sino para ver que incluso de las peores situaciones es posible sacar algo bueno. Por ello, le estaré siempre agradecida.

*Paula Sainz-Ezquerro Cuadrado*

*Sevilla, 2021*



El presente Trabajo de Fin de Máster analiza y expone toda la normativa de obligado cumplimiento, así como recomendaciones y buenas prácticas en la gestión, de todos aquellos nuevos aspectos de prevención de riesgos laborales en los centros de trabajo, en relación al nuevo coronavirus, SARS-CoV-2, y la enfermedad que produce, COVID-19, con el objetivo de elaborar un compendio que sirva como base para futuros estudios de profundización en este tema.

En primer lugar, se presenta el origen de la COVID-19, sus formas de propagación, síntomas y evolución, para poder situar al lector en contexto ante esta nueva enfermedad.

A continuación, se presenta la legislación de obligado cumplimiento, tanto a nivel nacional como autonómico centrándose en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Por otro lado, se muestran las recomendaciones más relevantes a nivel internacional, nacional y autonómico. De esta forma, es posible comprender todas las medidas obligatorias y recomendadas en materia de PRL relativas al COVID-19 en los centros de trabajo.

Por último, se realizan unas conclusiones finales con un análisis de la situación presente y futura.

Se debe destacar que se trata de un trabajo totalmente novedoso dada la situación tan extraordinaria sobre la que trata, especialmente al no tener precedentes similares, así como su relevancia al poder sentar las bases para futuras situaciones análogas.



# Abstract

---

This Final Master's Project analyses and sets out all the mandatory regulations, as well as recommendations and good practices in the management of all the new aspects of occupational risk prevention in workplaces in relation to the new coronavirus, SARS-CoV-2, and the disease it produces, COVID-19, with the aim of drawing up a compendium of all of them to serve as a basis for future in-depth studies on this subject.

Firstly, the origin of COVID-19, its spread, symptoms and evolution are presented in order to put the reader in the context of this new disease.

The following section presents the mandatory legislation, both at national and regional level, focusing on the Autonomous Community of Andalusia. On the other hand, the most relevant recommendations at international, national and regional level are shown. In this way, it is possible to understand all the compulsory and recommended measures in terms of ORP related to COVID-19 in workplaces.

Finally, a final conclusion is drawn with an analysis of the present and future situation.

It should be emphasized that this is a completely novel work given the extraordinary situation it deals with, especially as it has no similar precedents, as well as its relevance in laying the foundations for future similar situations.



<b>Agradecimientos</b>	<b>ix</b>
<b>Resumen</b>	<b>xi</b>
<b>Abstract</b>	<b>xiii</b>
<b>Índice</b>	<b>xv</b>
<b>Índice de Tablas</b>	<b>xvii</b>
<b>Índice de Figuras</b>	<b>xix</b>
<b>1 Introducción</b>	<b>1</b>
1.1. <i>Origen y evolución del coronavirus</i>	1
1.2. <i>Información general sobre la enfermedad de la COVID-19</i>	2
1.3. <i>Formas de propagación del SARS-CoV-2</i>	10
1.4. <i>Signos y síntomas de la COVID-19</i>	14
1.5. <i>Situación actual del coronavirus</i>	17
<b>2 Objetivos, justificación y alcance</b>	<b>19</b>
2.1. <i>Objetivos</i>	19
2.2. <i>Justificación</i>	19
2.3. <i>Alcance</i>	20
<b>3 Metodología</b>	<b>21</b>
<b>4 Resultados y discusión</b>	<b>23</b>
4.1. <i>Legislación obligatoria</i>	23
4.1.1. <i>Legislación BOE</i>	23
4.1.2. <i>Legislación BOJA</i>	35
4.2. <i>Recomendaciones y guías de buenas prácticas</i>	45
4.2.1. <i>Recomendaciones internacionales</i>	48
4.2.2. <i>Recomendaciones nacionales</i>	59
4.2.3. <i>Recomendaciones autonómicas</i>	90
<b>5 Conclusiones</b>	<b>107</b>
<b>Bibliografía</b>	<b>109</b>





# ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 4-1. Aspectos generales del <i>Real Decreto ley 6/2020</i>	23
Tabla 4-2. Aspectos generales del <i>Real Decreto 463/2020</i>	24
Tabla 4-3. Aspectos generales del <i>Real Decreto-ley 8/2020</i>	24
Tabla 4-4. Aspectos generales del <i>Real Decreto-ley 10/2020</i>	25
Tabla 4-5. Aspectos generales de la <i>Orden SND/404/2020</i>	26
Tabla 4-6. Aspectos generales del <i>Real Decreto-ley 21/2020</i>	27
Tabla 4-7. Aspectos generales del <i>Real Decreto-ley 28/2020</i>	29
Tabla 4-8. Aspectos generales del <i>Real Decreto 926/2020</i>	34
Tabla 4-9. Aspectos generales de la <i>Orden de 13 de marzo de 2020</i>	35
Tabla 4-10. Aspectos generales del <i>Decreto-ley 10/2020, de 29 de abril</i>	36
Tabla 4-11. Aspectos generales de la <i>Orden de 19 de junio de 2020</i>	38
Tabla 4-12. Aspectos generales de la <i>Orden de 14 de julio de 2020</i>	40
Tabla 4-13. Aspectos generales del <i>Decreto-ley 21/2020, de 4 de agosto</i>	41
Tabla 4-14. Aspectos generales del <i>Decreto-ley 22/2020, de 1 de septiembre</i>	43
Tabla 4-15. Aspectos generales de la <i>Orden de 29 de octubre de 2020</i>	44
Tabla 4-16. Aspectos generales de la guía <i>COVID-19: Regreso al lugar de trabajo</i>	49
Tabla 4-17. Aspectos generales de la guía <i>Consejos prácticos para que el teletrabajo a domicilio sea lo más saludable, seguro y eficaz</i>	53
Tabla 4-18. Ventajas y desventajas del teletrabajo	54
Tabla 4-20. Aspectos generales de la guía <i>COVID-19: orientación para el lugar de trabajo</i>	57
Tabla 4-21. Aspectos generales de la <i>Guía para la actuación en el ámbito laboral en relación al nuevo coronavirus</i>	60
Tabla 4-22. Aspectos generales de la guía de <i>Consejos de gestión psicosocial en el trabajo a distancia debido al COVID-19</i>	62
Tabla 4-23. Aspectos generales de la guía de <i>Consejos para mantener el bienestar emocional cuando se trabaja en casa debido al COVID-19</i>	65
Tabla 4-24. Aspectos generales de la guía <i>Orientaciones ergonómicas para trabajos a distancia con ordenador debido al COVID-19</i>	68
Tabla 4-25. Aspectos generales de la guía <i>Prevención de riesgos psicosociales en situación de trabajo a distancia debido al COVID-19</i>	71
Tabla 4-26. Aspectos generales de la guía <i>Aspectos psicosociales frente al COVID-19</i>	75
Tabla 4-27. Aspectos generales de la guía <i>Buenas prácticas en los centros de trabajo</i>	78
Tabla 4-28. Aspectos generales de la guía <i>Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2</i>	83
Tabla 4-29. Escenarios de riesgo de exposición al SARS-CoV-2 en el entorno laboral (Ministerio de Sanidad, 2020)	85
Tabla 4-30. Gestión de los grupos vulnerables (Ministerio de Sanidad, 2020)	87
Tabla 4-31. Formas de gestionar los grupos vulnerables (Ministerio de Sanidad, 2020)	88
Tabla 4-32. Definiciones de los distintos tipos de casos (Ministerio de Sanidad, 2020)	89

Tabla 4-33. Aspectos generales de la guía <i>Recomendaciones para teletrabajar de forma segura y saludable</i>	91
Tabla 4-34. Aspectos generales de la <i>Guía para un retorno saludable al trabajo tras la COVID-19</i>	96
Tabla 4-35. Aspectos generales de la <i>Guía de buenas prácticas en la reincorporación al trabajo presencial</i>	103
Tabla 4-36. Principios generales para la incorporación al trabajo presencial	103
Tabla 4-37. Medidas preventivas en el desplazamiento al centro de trabajo	104
Tabla 4-38. Medidas organizativas y técnicas en el centro de trabajo	104
Tabla 4-39. Medidas higiénico-sanitarias para la incorporación al trabajo	104
Tabla 4-40. Consideraciones al llegar a casa después del trabajo	105
Tabla 4-41. Hábitos de vida saludables	105

# ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1-1. Función de probabilidad del período de incubación (McAloon C et al., 2020)	3
Figura 1-2. Período de incubación e intervalo serial de la COVID-19 según distintos autores (Centro de Coordinación de Alertas y Emergencias Sanitarias, 2020)	3
Figura 1-3. Dinámica de reducción de la carga viral en los diferentes tipos de casos (Centro de Coordinación de Alertas y Emergencias Sanitarias, 2020)	4
Figura 1-4. Períodos medios de transmisibilidad y de detección de la COVID-19 (Centro de Coordinación de Alertas y Emergencias Sanitarias, 2020).	4
Figura 1-5. Distribución por edad y sexo de los casos de COVID-19 en el periodo enero-mayo 2020 (Centro de Coordinación de Alertas y Emergencias Sanitarias, 2020).	5
Figura 1-6. Distribución por edad y sexo de los casos de COVID-19 en el periodo junio-agosto 2020 (Centro de Coordinación de Alertas y Emergencias Sanitarias, 2020)	6
Figura 1-7. Estimación de la letalidad a partir del estudio de seroprevalencia (Centro de Coordinación de Alertas y Emergencias Sanitarias, 2020)	7
Figura 1-8. Estimación de la gravedad y letalidad durante la primera ola de la pandemia (Centro de Coordinación de Alertas y Emergencias Sanitarias, 2020)	8
Figura 1-9. Evolución de la letalidad en España durante el año 2020 (Centro de Coordinación de Alertas y Emergencias Sanitarias, 2020)	8
Figura 1-10. Distribución del número de casos notificados de COVID-19 clasificados por grupos de edad y situación clínica (Red Nacional de Vigilancia Epidemiológica, 2020)	9
Figura 1-11. Emisión de secreciones respiratorias de diferentes tamaños entre dos personas a una distancia inferior a 2 metros, con y sin mascarilla (Tang S et al., 2020)	11
Figura 1-12. Simulación de un brote de SARS-CoV-2 en un restaurante de Guangzhou, China (Li Y et al., 2020)	12
Figura 1-13. Características clínicas de los casos de COVID-19 en China y España (Centro de Coordinación de Alertas y Emergencias Sanitarias, 2020)	15
Figura 1-14. Posibles complicaciones clínicas de los casos que han necesitado ingreso hospitalario a causa de la COVID-19 (Centro de Coordinación de Alertas y Emergencias Sanitarias, 2020)	16
Figura 1-15. Clasificación por sistemas y aparatos de los distintos síntomas persistentes (Centro de Coordinación de Alertas y Emergencias Sanitarias, 2020)	17
Figura 4-1. Portada de la guía <i>COVID-19: Regreso al lugar de trabajo</i> (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2020)	48
Figura 4-2. Medidas básicas para la prevención de la COVID-19 (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2020)	58
Figura 4-3. Portada de la <i>Guía para la actuación en el ámbito laboral en relación al nuevo coronavirus</i> (Ministerio de trabajo y economía social, 2020)	60
Figura 4-4. Portada de la guía de <i>Consejos de gestión psicosocial en el trabajo a distancia debido al COVID-19</i> (INSST, 2020)	62
Figura 4-5. Consejo N° 1 de gestión psicosocial en el trabajo a distancia (INSST, 2020)	63
Figura 4-6. Consejo N° 2 de gestión psicosocial en el trabajo a distancia (INSST, 2020)	63
Figura 4-7. Consejo N° 3 de gestión psicosocial en el trabajo a distancia (INSST, 2020)	64
Figura 4-8. Consejo N° 4 de gestión psicosocial en el trabajo a distancia (INSST, 2020)	64
Figura 4-9. Portada de la guía de <i>Consejos para mantener el bienestar emocional cuando se trabaja en casa</i>	

<i>debido al COVID-19</i> (INSST, 2020)	64
Figura 4-10. Consejo N° 1 para mantener el bienestar emocional (INSST, 2020)	66
Figura 4-11. Consejo N° 2 para mantener el bienestar emocional (INSST, 2020)	66
Figura 4-12. Consejo N° 3 para mantener el bienestar emocional (INSST, 2020)	66
Figura 4-13. Consejo N° 4 para mantener el bienestar emocional (INSST, 2020)	67
Figura 4-14. Portada de la guía <i>Orientaciones ergonómicas para trabajos a distancia con ordenador debido al COVID-19</i> (INSST, 2020)	67
Figura 4-15. Configuración física de un puesto de oficina: asiento (1), mesa (2) y suelo (3) (INSST, 2020)	69
Figura 4-16. Portada de la guía <i>Prevención de riesgos psicosociales en situación de trabajo a distancia debido al COVID-19</i> (INSST, 2020)	70
Figura 4-17. Portada de la guía <i>Aspectos psicosociales frente al COVID-19</i> (INSST, 2020)	74
Figura 4-18. Portada de la guía <i>Buenas prácticas en los centros de trabajo</i> (Ministerio de Sanidad, 2020)	77
Figura 4-19. Decálogo de actuación en caso de tener síntomas de COVID-19	79
Figura 4-20. Portada de la guía <i>Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2</i> (Ministerio de Sanidad, 2020)	82
Figura 4-21. Portada de la guía <i>Recomendaciones para teletrabajar de forma segura y saludable</i> (Dirección General del Trabajo y Bienestar Laboral, Junta de Andalucía, 2020)	90
Figura 4-22. Selección y disposición de la mesa de trabajo (Dirección General del Trabajo y Bienestar Laboral, Junta de Andalucía, 2020)	93
Figura 4-23. Selección de la silla de trabajo (Dirección General del Trabajo y Bienestar Laboral, Junta de Andalucía, 2020)	93
Figura 4-24. Prevención de la fatiga visual (Dirección General del Trabajo y Bienestar Laboral, Junta de Andalucía, 2020)	94
Figura 4-25. Portada de la <i>Guía para un retorno saludable al trabajo tras la COVID-19</i> (Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, 2020)	95
Figura 4-26. Cuestionario de valoración del teletrabajo (Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, 2020)	97
Figura 4-27. Cuestionario de preocupación por el riesgo de contagio con la vuelta al trabajo (Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, 2020)	97
Figura 4-28. Cuestionario de preocupación por la nueva organización del trabajo tras el confinamiento (Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, 2020)	98
Figura 4-29. Cuestionario para conocer cómo se siente emocionalmente el trabajador tras el confinamiento (Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, 2020)	98
Figura 4-30. Ejemplo de declaración de compromiso de una vuelta al trabajo saludable (Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, 2020)	99
Figura 4-31. Canales de comunicación de la empresa (1) (Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, 2020)	99
Figura 4-32. Canales de comunicación de la empresa (2) (Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, 2020)	100
Figura 4-33. Canales de comunicación de la empresa (3) (Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, 2020)	100
Figura 4-34. Canales de comunicación de la empresa (4) (Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, 2020)	100

Figura 4-35. Canales de comunicación de la empresa (5) (Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, 2020)	101
Figura 4-36. Canales de comunicación de la empresa (6) (Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, 2020)	101
Figura 4-37. Ficha modelo para la resolución de problemas (Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, 2020)	102
Figura 4-38. Ejemplo de medida del estado de ánimo de los trabajadores (Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, 2020)	102
Figura 4-39. Portada de la <i>Guía de buenas prácticas en la reincorporación al trabajo presencial</i> (Instituto Andaluz de Administración Pública, 2020)	102



# 1 INTRODUCCIÓN

---

## 1.1. Origen y evolución del coronavirus

Los coronavirus son una familia de virus que causan infección en una gran variedad de animales, incluyendo aves y mamíferos como los camellos, gatos y murciélagos. Se trata de un virus zoonótico, es decir, que puede transmitirse de los animales al ser humano, como ha ocurrido en la situación actual, en la que el coronavirus ha mutado causando la infección a los seres humanos, produciendo cuadros clínicos que, van desde la misma sintomatología que la de un resfriado o gripe común, hasta patologías más graves como el Síndrome Respiratorio Agudo Grave (SARS, según sus siglas en inglés). (Centro de Coordinación de Alertas y Emergencias Sanitarias, 2020).

El SARS-CoV y MERS-CoV, ambos virus patógenos de origen animal, han formado parte de las infecciones respiratorias graves que han provocado epidemias de gran repercusión internacional, debido a su morbilidad y mortalidad. Hasta la aparición del SARS-CoV-2, se habían descubierto 6 coronavirus que han provocado infecciones en el tracto respiratorio de los seres humanos. El SARS-CoV-2 constituye el séptimo coronavirus aislado capaz de originar infecciones en los seres humanos. (Paules CI, Marston HD, Fauci AS, 2020).

Se considera que, al igual que en otros brotes originados por coronavirus, el origen de la enfermedad producida por este nuevo virus es también animal. Sin embargo, en la actualidad se desconoce cuál es el reservorio natural, así como el posible transmisor del virus a los seres humanos, debido a que por el momento no ha sido posible detectar ningún organismo animal vinculado con el momento y lugar de origen de la pandemia. Por ello, la forma de transmisión del virus desde la fuente animal hasta el primer o primeros seres humanos es actualmente desconocida, aunque se valora un posible contacto directo de los seres humanos con los animales infectados o sus secreciones. (Organización Mundial de Sanidad Animal, 2020).

Aunque no está del todo claro el origen del nuevo coronavirus, los estudios filogenéticos realizados hasta el momento afirman que, probablemente el virus se haya originado en murciélagos y de aquí haber pasado al ser humano por medio de mutaciones y/o recombinaciones de su material genético, a través de un hospedador intermediario, posiblemente algún animal vivo del mercado de Wuhan, China. Este animal hospedador podría ser el pangolín que, actuando de forma directa o indirecta a través de otra especie, haya transmitido el virus. Los científicos aún no han esclarecido ninguna hipótesis ni llegado a una conclusión final. (Curanoski D. Mystery, 2020).

El 31 de diciembre de 2019, la Comisión Municipal de Salud y Sanidad de Wuhan informó que existían 27 casos de neumonía de origen desconocido, de los cuales 7 de ellos presentaban un cuadro clínico grave. Todos ellos tenían en común la exposición a un mercado mayorista de marisco, pescado y animales vivos en la ciudad de Wuhan. Los síntomas del primer caso comenzaron el 8 de diciembre de 2019, sin embargo, no fue hasta el 7 de enero de 2020 cuando las autoridades chinas identificaron el origen de este brote en un nuevo tipo de virus de la familia de los coronavirus. Las autoridades chinas compartieron la secuencia genética del nuevo virus el 12 de enero de 2020. (World Health Organisation, 2020).

Esta nueva cepa de coronavirus se originó, de manera oficial, por primera vez en Wuhan, ciudad china de la provincia de Hubei, en enero de 2020, aunque se ha demostrado que esta cepa ya existía a finales del año 2019. El 11 de febrero de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) le puso el nombre oficial al virus y la enfermedad que origina. Este nuevo coronavirus se denominó SARS-CoV-2, como ya se ha mencionado anteriormente, y la enfermedad que genera COVID-19.

La OMS declaró la situación de pandemia mundial el 11 de marzo de 2020. Al principio se desconocía cuáles eran las fuentes de infección, así como la gravedad de la enfermedad originada y su forma de transmitirse y propagarse. Desde el comienzo hubo que hacer frente a todas estas incertidumbres.

Durante la pandemia ha sido y está siendo preocupante las posibles cepas que pueden mutar a partir de la cepa original del SARS-CoV-2. La tasa estimada de mutación de este coronavirus es menor que la de otros virus ARN conocidos como el de la gripe y el VIH. Su tasa de evolución es de aproximadamente dos cambios de nucleótidos cada mes, por lo tanto, sus mutaciones pueden no ser consideradas preocupantes. Sin embargo, los

científicos han detectado varias mutaciones respecto a la secuencia de referencia original. La aparición de todas estas mutaciones de forma repetida e independiente se puede considerar como un indicio de que el virus está en una fase de adaptación a un nuevo huésped (World Health Organisation, 2020).

Todos estos estudios del genoma del SARS-CoV-2 han permitido llevar a cabo un análisis de la evolución del virus y de la pandemia provocada por la COVID-19. Según ha ido avanzando la pandemia, los diferentes países han ido implementando restricciones de movilidad internacional, por lo que se ha ido reflejando una mayor relevancia de la transmisión local de ciertas variantes según las distintas zonas de distribución geográfica.

Un ejemplo de este tipo de mutaciones y evolución del nuevo coronavirus es la aparición de la llamada “cepa británica”. Reino Unido declaró el 14 de diciembre de 2020 un aumento notable de la incidencia del SARS-CoV-2 en algunas regiones del país, asociada a una nueva variante del virus con una mayor capacidad de transmisión del material infeccioso.

Varias publicaciones, entre las que destaca un estudio poblacional de cohortes pareadas en Reino Unido, han determinado que esta nueva cepa no está causando un incremento del número de hospitalizaciones ni reinfecciones, en comparación con la cepa salvaje original. Por el contrario, se ha observado un aumento de la tasa de ataque, especialmente en el ámbito familiar (Nicholas G. Davies et al., 2021). Un estudio posterior plantea distintas hipótesis para explicar este incremento en la tasa de incidencia en el país británico, concluyendo que la nueva variante del virus presenta una infectividad superior al 56% con respecto a las variantes anteriormente existentes. Sin embargo, los datos no son del todo concluyentes y no es posible afirmar con una veracidad absoluta el aumento de la virulencia ni la capacidad de escapar a los anticuerpos neutralizantes, o de reducir la efectividad de la vacuna. (Public Health England, 2021).

La infección que produce el SARS-CoV-2 en el cuerpo humano está relacionada con los ataques al sistema inmunitario, el cual genera una respuesta excesiva, pudiendo relacionarse con una mayor lesión pulmonar y una peor evolución clínica. En los estudios clínicos se observa que, cuando la respuesta inmune es incapaz de controlar el virus eficazmente, como ocurre en aquellas personas con un sistema inmune debilitado (ya sea por edad o por enfermedad), el virus comienza a propagarse de manera más eficaz provocando daños en los pulmones. (Li G et al., 2020).

Desde el inicio de la pandemia, se han generado teorías sobre un posible patrón estacional en el SARS-CoV-2, similar al de otros virus respiratorios como la gripe y los causantes del resfriado común. En un estudio se observó una relación lineal inversa con la temperatura y la humedad, estimando un intervalo serial y calculando el número básico de reproducción diario en más de 100 ciudades chinas con más de 40 casos. Se concluyó que por cada aumento en 1°C y 1% de humedad, el  $R_0$  se reducía a 0,0383 y 0,0224, respectivamente. A pesar de que estas observaciones poseen cierta relevancia, se tienen que considerar también el resto de factores que influyen en la transmisión del virus durante el curso de la pandemia, como son la alta susceptibilidad a la infección de la población en su conjunto general y la relajación de las medidas de distanciamiento social durante los meses estivales. De igual forma, durante los meses fríos, no solo influye la temperatura en el incremento de la transmisión, sino también las actividades en recintos cerrados con poca ventilación, intensificándose de esta manera, las enfermedades respiratorias durante los meses de invierno y comienzo de la primavera en los centros de trabajo y escolares, así como en las celebraciones y reuniones en los domicilios. (Wang J, Tang K, Feng K, Lv W, 2020).

## 1.2. Información general sobre la enfermedad de la COVID-19

La enfermedad provocada por el coronavirus SARS-CoV-2 se ha denominado con el nombre de COVID-19. La duración o el tiempo medio desde el comienzo de los primeros síntomas hasta la recuperación total es de dos semanas aproximadamente si la enfermedad ha cursado con sintomatología leve, y entre tres y seis semanas si ha habido sintomatología grave o se ha generado una situación crítica. En los peores casos, el inicio de los síntomas graves puede darse a partir de la primera semana, e incluso pueden transcurrir entre dos y ocho semanas hasta que se produzca el fallecimiento.

Según una encuesta acerca de la situación de la enfermedad de la COVID-19 realizada por la Sociedad Española de Médicos Generales y de Familia, los síntomas prolongados y recurrentes durante semanas e incluso meses, se han sucedido en multitud de casos de personas, denominando a este nuevo contexto “COVID persistente” o “Long COVID”.



El período de incubación del nuevo coronavirus en el cuerpo humano sigue una media de 5,1 días, pero no es hasta máximo los 11,7 días cuando el 95% de las personas sintomáticas han desarrollado sus síntomas. Este período se puede observar en la siguiente figura en la que se muestra la función de probabilidad del período de incubación, realizada mediante metaanálisis:

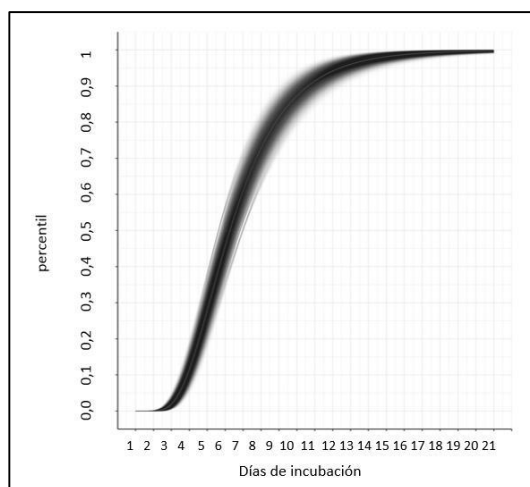


Figura 1-1. Función de probabilidad del período de incubación (McAloon C et al., 2020)

Por otro lado, basándose en una serie de numerosas observaciones epidemiológicas y en varios estudios exhaustivos de contactos en la detección de los casos, se ha podido demostrar que el intervalo serial medio es notablemente menor que el período de incubación. Por ello, se ha podido conocer que la transmisión de la enfermedad comienza uno o dos días antes del inicio de los síntomas.

A continuación, se muestra el tiempo del período de incubación y del intervalo serial según estudios de diferentes autores:

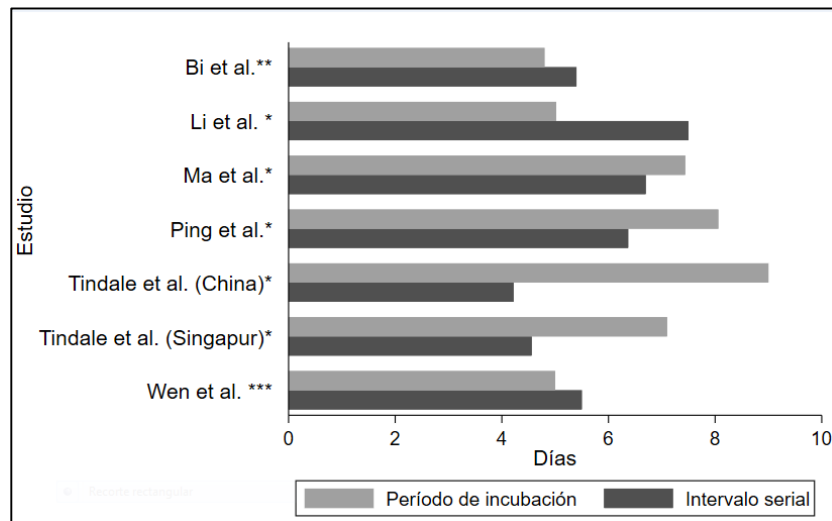


Figura 1-2. Período de incubación e intervalo serial de la COVID-19 según distintos autores (Centro de Coordinación de Alertas y Emergencias Sanitarias, 2020)

### Período infectivo del SARS-CoV-2

Según los estudios realizados, a través de las técnicas de laboratorio empleadas para la detección, como es el caso de la RT-PCR, se ha podido observar que la mayoría de las personas infectadas por el SARS-CoV-2 presentaban una alta carga viral, en algunos casos antes del inicio de los síntomas y, en otros, a los primeros días de la aparición de la sintomatología clínica. En aquellos pacientes que cursan la enfermedad de forma leve, la capacidad de transmisión va decreciendo progresivamente y su período infectivo finaliza al décimo día. De igual forma, se ha demostrado que la obtención de resultados positivos en la prueba PCR o en otra técnica de detección de ácidos nucleicos no implica necesariamente infecciosidad. (Wölfel R et al., 2020).

A continuación, se muestra una gráfica donde es posible ver esta dinámica en la reducción de la carga viral en los casos leves o asintomáticos (línea verde), graves (línea roja) y críticos (línea naranja):

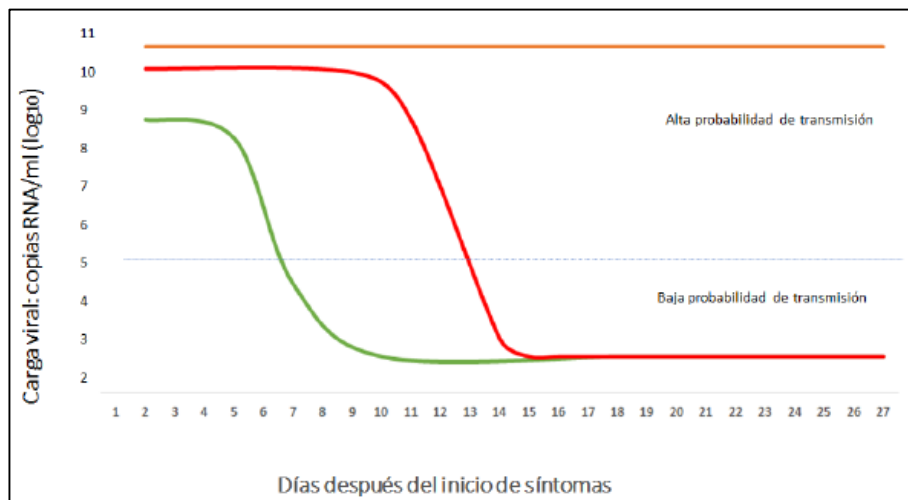


Figura 1-3. Dinámica de reducción de la carga viral en los diferentes tipos de casos (Centro de Coordinación de Alertas y Emergencias Sanitarias, 2020)

De igual forma, se muestra una gráfica con los períodos medios de transmisibilidad según la gravedad de los pacientes de COVID-19, así como los períodos de detección de RNA de SARS-CoV-2 mediante PCR y de anticuerpos mediante técnicas serológicas:

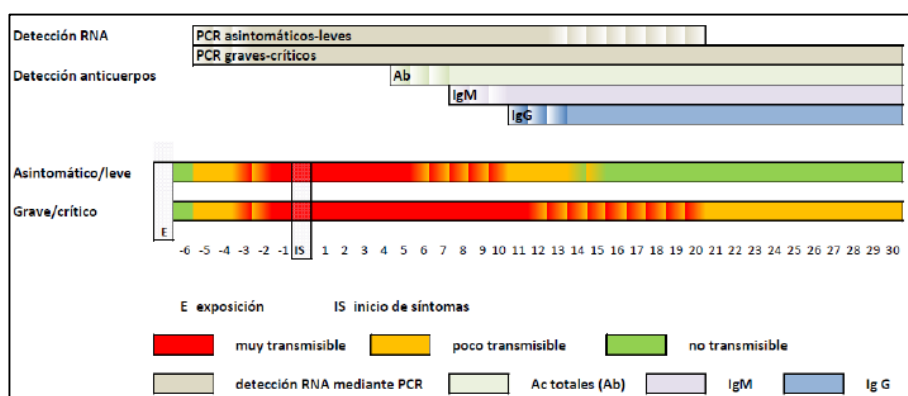


Figura 1-4. Períodos medios de transmisibilidad y de detección de la COVID-19 (Centro de Coordinación de Alertas y Emergencias Sanitarias, 2020).

En base a los estudios realizados y de acuerdo con su existente evidencia, es posible concluir que la transmisión de la infección ocurre en la primera semana en la que se presentan los primeros síntomas, en aquellos casos leves o asintomáticos, con un período comprendido entre 2-3 días antes de su aparición hasta 7-8 días después. Para los casos más graves esta transmisión se muestra más intensa y duradera.

### Inmunidad generada tras superar la enfermedad de la COVID-19

En cuanto a la inmunidad generada tras haber pasado la enfermedad de la COVID-19, existen en la actualidad suficientes estudios científicos que evidencian la generación de anticuerpos neutralizantes durante el curso de la infección por SARS-CoV-2, aunque se desconoce la duración de esta protección inmunológica. En un estudio de inmunidad realizado se observó, en una serie de casos, una reducción en la capacidad neutralizadora de los anticuerpos en un período temprano de 2-3 meses tras la exposición al virus, de los cuales un 11,7% de los casos cursaron la enfermedad de forma asintomática y un 8,3% con sintomatología leve. Sin embargo, el significado de estas observaciones en lo referido a la pérdida de inmunidad protectora con el tiempo, es aún hoy en día muy incierto. (Long Q-X et al., 2020).

Por otro lado, si bien es cierto que, al igual que ocurre en otras infecciones víricas, la ausencia de detección de anticuerpos mediante técnicas serológicas, no implica la ausencia de inmunidad protectora en la persona y por ello, una eficaz prevención en las posibles infecciones futuras.

### Distribución de la enfermedad de la COVID-19 según la edad y el sexo

Con fecha del 24 de agosto de 2020, se habían notificado 412.553 casos confirmados de la enfermedad COVID-19 a la red Nacional de Vigilancia Epidemiológica de España, de los cuales de 377.291 se tenía información completa sobre las variables de sexo y edad según la fecha de diagnóstico.

Se ha podido observar que desde que se produjo el inicio de la pandemia, la franja de edad más afectada ha sido aquella comprendida entre los 50 y 59 años con un total de 60.314 casos confirmados (16% del total), de los cuales el 55% del total eran mujeres. Los casos que han requerido hospitalización se han dado en un 55% en hombres, de los cuales el 21% tenía una edad de entre 70 y 79 años. Sin embargo, la diferencia más notable entre los dos sexos se ha observado en los casos ingresados en UCI, siendo un 69% hombres. Se han registrado 27.776 casos confirmados de COVID-19 que han fallecido, de los cuales el 55,6% fueron hombres y el 40% se encontraba en la franja de edad comprendida entre 80 y 89 años.

Sin embargo, por otro lado, se han podido observar cambios en la distribución por edad a lo largo de los últimos meses. En el período de enero-mayo de 2020, el 18% de los casos tenían entre 50 y 59 años y el 69% superaba los 50 años. En el siguiente período de junio-agosto de 2020, se ha disminuido notablemente la edad de los casos, siendo el grupo de edad más afectado la edad entre 20 y 29 años con un 20% de los casos notificados, seguido del grupo de edad entre 30 y 39 años con un 18% de los casos. De igual forma, la edad de las personas que ha necesitado ingreso hospitalario y en UCI también ha disminuido en el segundo período. En los casos de fallecidos no se han detectado diferencias notables entre los dos períodos.

A continuación, para poder comparar de forma gráfica ambos períodos, se muestran los diagramas de distribución de los dos períodos por edad y sexo de los casos según la fecha de diagnóstico, clasificándolos según aquellos que han necesitado hospitalización, ingreso en UCI y los que han fallecido:

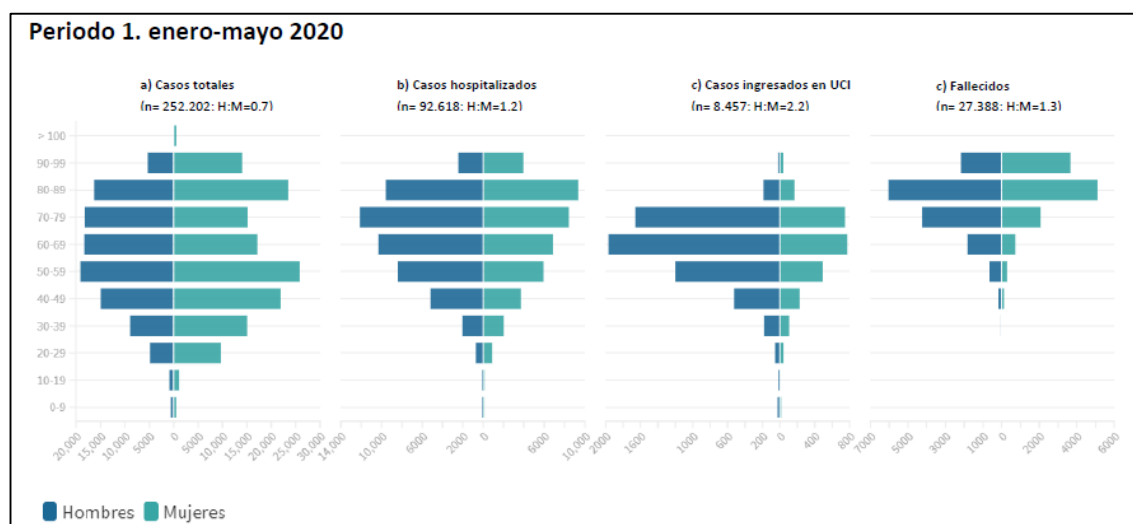


Figura 1-5. Distribución por edad y sexo de los casos de COVID-19 en el periodo enero-mayo 2020 (Centro de Coordinación de Alertas y Emergencias Sanitarias, 2020).

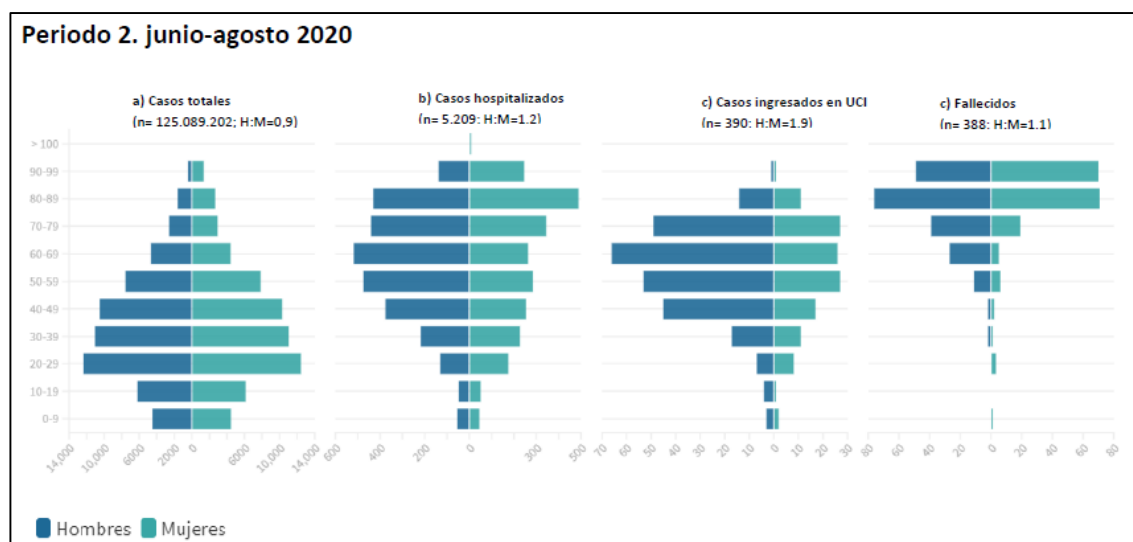


Figura 1-6. Distribución por edad y sexo de los casos de COVID-19 en el periodo junio-agosto 2020 (Centro de Coordinación de Alertas y Emergencias Sanitarias, 2020)

### Gravedad de la COVID-19

La gravedad de la COVID-19, al igual que ocurre con cualquier otra enfermedad, varía en función de dos tipos de factores principalmente:

- Por una parte, depende de factores intrínsecos de la persona, como es su susceptibilidad a la enfermedad, y del agente que la causa, es decir, su virulencia.
- Por otra parte, su dependencia varía según una serie de factores extrínsecos de tipo demográfico y/o según el acceso y la calidad de la asistencia sanitaria y a los tratamientos, etc.

La forma de medir la gravedad depende sustancialmente de los criterios que se establezcan para cada enfermedad y de la calidad de los sistemas de vigilancia epidemiológica, así como de su capacidad para detectar los casos. La definición de la gravedad también varía en función del conocimiento de la enfermedad y de la experiencia previa que se tenga.

En el caso de la COVID-19, al tratarse de una enfermedad nueva anteriormente desconocida, los criterios de gravedad no se pudieron definir ni homogeneizar al principio de la pandemia. El criterio que se suele utilizar más comúnmente en estas situaciones para medir la gravedad de la enfermedad es la necesidad o no de ingreso hospitalario y/o UCI.

En las enfermedades emergentes como la COVID-19, los primeros casos que se detectan y conocen son aquellos que contactan con el sistema sanitario debido a la gravedad del curso de los síntomas, por lo que el primer conocimiento sobre la enfermedad es considerarla con una visión de mayor gravedad.

Este efecto se pudo observar en la serie hospitalaria de Wuhan en los primeros 99 pacientes ingresados, de los cuales el 31% necesitaron cuidados intensivos. Sin embargo, de los 1.099 casos ingresados posteriormente, solo lo requirieron el 5%. (Groß, 2020).

En un contexto de alta transmisión comunitaria, los casos se van multiplicando con elevada frecuencia produciendo una saturación del sistema asistencial hospitalario, aumentando de esta forma la gravedad de la enfermedad. Al mismo tiempo, según el sistema se va recuperando, se añaden los diagnósticos de los casos de mayor levedad, modificando así la percepción de la gravedad al considerar la enfermedad menos grave.

### Letalidad de la COVID-19

La misma situación explicada anteriormente para la gravedad se puede observar al estimar la letalidad de la enfermedad, calculada a partir de las defunciones producidas entre los casos confirmados positivos de infección, viéndose por tanto influenciada por la capacidad del sistema de detectar todos los casos que fallecen a consecuencia de la enfermedad, así como la capacidad de confirmar y detectar los casos positivos.

Se requiere una investigación exhaustiva e individualizada para atribuir un fallecimiento a una única causa de forma concreta, ya que se ha de basar en una serie de criterios clínicos y epidemiológicos. En la situación actual de emergencia de la COVID-19 este estudio minucioso e individual es totalmente inviable, especialmente debido a que los sistemas de detección y vigilancia se han visto afectados por la falta de recursos para realizar pruebas diagnósticas y la saturación del sistema sanitario, así como de los servicios de salud pública que llevan a cabo la investigación y validación de los casos notificados.

De manera similar a lo que ocurre con la gravedad, en los inicios de la pandemia y durante los períodos de mayor presión solo pueden detectarse los casos más graves, de forma que se ha calculado una letalidad estimada muy superior a la real, aunque la comunidad científica ha desarrollado métodos diagnósticos a una velocidad muy elevada. Sin embargo, al comienzo de la pandemia la disponibilidad de medios de diagnóstico era insuficiente, por lo que fue necesario priorizarlos en los casos más graves, causa que supuso una sobreestimación de la letalidad.

En España, desde los inicios de la pandemia, se ha calculado la letalidad sobre los casos confirmados que se han ido notificando diariamente por las Comunidades Autónomas al Ministerio de Sanidad y a la Red Nacional de Vigilancia Epidemiológica. Al principio y durante los períodos de mayor incidencia e intensidad en el sistema de salud pública, se priorizó la detección en los hospitales y, posteriormente, a medida que disminuía la presión, se amplió la cobertura de pruebas diagnósticas.

Durante los meses de abril y mayo de 2020, se realizó una encuesta de seroprevalencia poblacional para estimar el número total de casos que han sido infectados por el SARS-CoV-2, incluyendo los leves y asintomáticos no detectados, y poder recalcular con mayor precisión la letalidad global de la enfermedad, clasificada por territorios y diferentes grupos de edad. A continuación, se muestra una tabla con la letalidad estimada a partir de los resultados del estudio de seroprevalencia realizados el 1 de mayo de 2020 en España, a partir de los datos de notificación diaria de las Comunidades Autónomas y la encuesta de seroprevalencia del Instituto Carlos III:

Edad	Casos notificados	Fallecidos notificados*	Letalidad observada*	Casos estimados**	Letalidad estimada
< 10	871	2	0,23%	110.406	0,002%
10 - 19	1.619	5	0,31%	185.416	0,003%
20 - 49	13.439	23	0,17%	926.676	0,002%
50 -69	57.818	263	0,45%	724.151	0,04%
> 70	88.094	16559	19%	403.548	4,1%
<b>TOTAL</b>	<b>239095</b>	<b>19155</b>	<b>8%</b>	<b>2350198</b>	<b>0,8%</b>

Figura 1-7. Estimación de la letalidad a partir del estudio de seroprevalencia (Centro de Coordinación de Alertas y Emergencias Sanitarias, 2020)

Seguidamente, se muestra una gráfica de la estimación de la gravedad y letalidad durante la primera ola de la pandemia, de febrero a mayo de 2020 a partir de los datos recibidos en la Red Nacional de Vigilancia Epidemiológica:

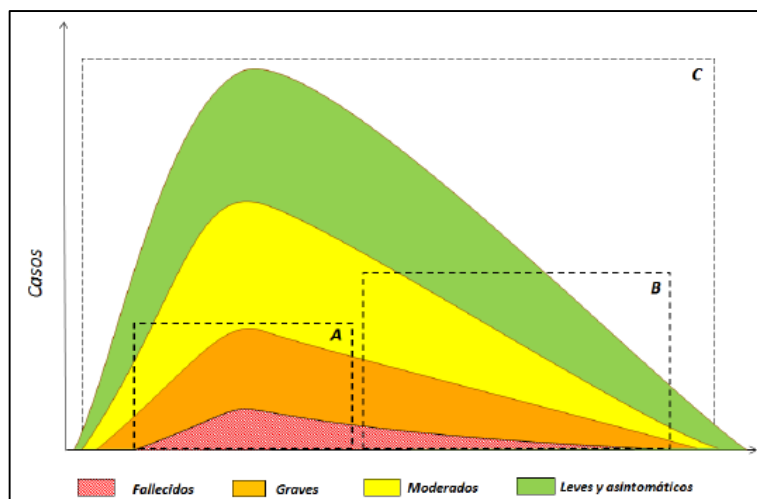


Figura 1-8. Estimación de la gravedad y letalidad durante la primera ola de la pandemia (Centro de Coordinación de Alertas y Emergencias Sanitarias, 2020)

De igual forma, se muestra una gráfica con la evolución de la letalidad en España semanalmente durante el año 2020, desde la semana 8 hasta la 52 a partir de los datos recogidos por la Red Nacional de Vigilancia Epidemiológica:

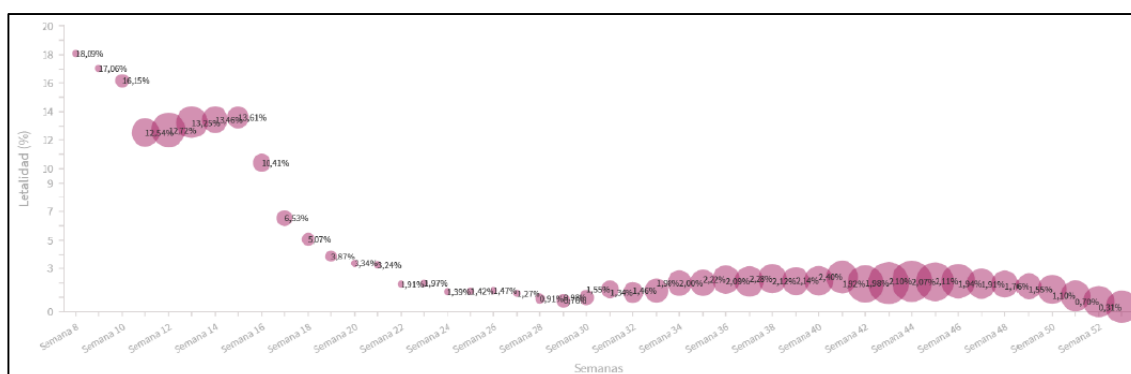


Figura 1-9. Evolución de la letalidad en España durante el año 2020 (Centro de Coordinación de Alertas y Emergencias Sanitarias, 2020)

### Secuelas de la COVID-19

La secuela más común que se ha observado tras un cuadro clínico severo de COVID-19 es el desarrollo de fibrosis pulmonar. En diversos estudios basados en pruebas de imagen y autopsias se han detectado lesiones residuales posteriores a la resolución del cuadro agudo de la enfermedad o tras el fallecimiento, en los casos más graves y de edad más avanzada. Sin embargo, aún es temprano para confirmar y determinar si estas secuelas pueden desaparecer con el tiempo o evolucionar hacia una fibrosis pulmonar crónica.

Se ha demostrado que el SARS-CoV-2 podría también generar un daño prolongado o permanente a nivel neurológico debido a lesiones originadas principalmente por la respuesta inmune generada. Se ha desarrollado un estudio en el que se analizaron las resonancias magnéticas de 60 pacientes de COVID-19 y se detectó daño neurológico en el hemisferio derecho del cerebro de los pacientes. (Lu Y et al., 2020).

Del mismo modo, se han analizado las posibles complicaciones cardiovasculares que pueden desencadenar a largo plazo en una potencial insuficiencia cardíaca. Según un estudio realizado en China a 538 pacientes habiendo pasado más de tres meses después del alta hospitalaria, se encontró que el 13% tenía secuelas cardiovasculares, destacándose el aumento de la frecuencia cardíaca en reposo. De todos estos pacientes, 7 de ellos informaron haber tenido anteriormente un diagnóstico reciente de hipertensión. (Xiong et al., 2020).

## La enfermedad de la COVID-19 en distintos grupos de personas

Según los estudios realizados y basándose en todos los datos recopilados, existen ciertos grupos de personas con mayor riesgo de desarrollar un cuadro clínico grave. A continuación, se describen las posibles complicaciones que puede tener la enfermedad de la COVID-19 o la levedad de la misma según los distintos grupos de personas:

- Personas de edad avanzada: la mayoría de los casos que requieren hospitalización y de las defunciones se concentran en este grupo. Todavía no es posible establecer el umbral a partir del cual el riesgo está en aumento ya que existen otros factores que contribuyen a que el riesgo se incremente, tales como la presencia de comorbilidades y la vida en residencias cerradas. A continuación, se muestra una gráfica de la distribución del número de casos positivos de COVID-19 (un total de 250.273 casos notificados a fecha del 29 de mayo de 2020) clasificados por grupos de edad y situación clínica en España:

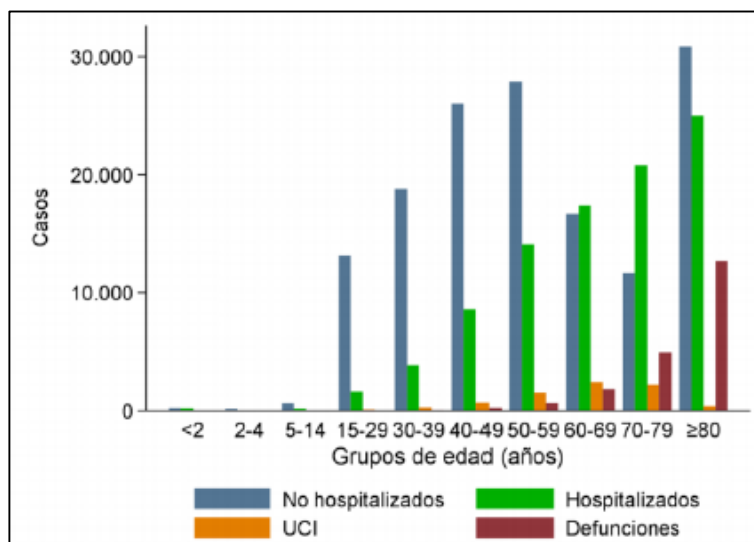


Figura 1-10. Distribución del número de casos notificados de COVID-19 clasificados por grupos de edad y situación clínica (Red Nacional de Vigilancia Epidemiológica, 2020)

- Personas que padecen enfermedades cardiovasculares e hipertensión arterial: constituyen uno de los grupos de mayor riesgo de desarrollar síntomas graves. Se ha estudiado la hipótesis, aunque todavía no se puede confirmar con total seguridad, de que estas personas pueden sufrir una mayor predisposición a infectarse por el SARS-CoV-2.
- Personas con enfermedades pulmonares: al igual que los pacientes de enfermedades cardiovasculares, este grupo de personas también es de los de mayor riesgo de desarrollar síntomas graves durante el curso de la COVID-19.
- Pacientes con cáncer: este grupo de personas tiene mayor riesgo de padecer un cuadro clínico de síntomas que evolucionen a complicaciones respiratorias graves y requerir el ingreso en la UCI. Este riesgo se incrementa en aquellos casos en los que el mes previo a la infección el paciente fue sometido a una cirugía o a un tratamiento de quimioterapia.
- Personas inmunodeprimidas: la inmunodepresión, al igual que en otros virus respiratorios, aumenta el riesgo de desarrollar un cuadro clínico grave. Algunos autores barajan la posibilidad de que de alguna forma esta inmunodepresión puede actuar como “protectora”, sin embargo, esta teoría aún carece de fundamento científico y de experimentación.
- Personas que sufren diabetes: en diversos estudios se ha demostrado que cierto número de los pacientes que desarrollaron una neumonía grave, o fallecieron a causa de la COVID-19, tenían problemas de diabetes.
- Personas con obesidad: en el inicio de la pandemia la obesidad se consideraba irrelevante como factor de riesgo para desarrollar una sintomatología grave debida a la COVID-19. No obstante, análogamente

con otras enfermedades respiratorias, se ha demostrado en diversos estudios que la obesidad aumenta el riesgo de infección grave.

- Mujeres embarazadas y neonatos: actualmente se considera el embarazo como una situación de mayor riesgo de complicaciones durante el curso clínico de la COVID-19, constituyendo al mismo tiempo un mayor riesgo para el propio curso del embarazo. Sin embargo, en los neonatos la infección por SARS-CoV-2 tiene un pronóstico bueno.
- Pacientes con enfermedades crónicas: cualquier enfermedad de tipo crónico en la que exista un deterioro del estado general de salud que requiera un uso continuado de medicamentos, tiene predisposición a presentar un mayor riesgo de infección por SARS-CoV-2.
- Fumadores: los expertos han sugerido que fumar podría estar relacionado con un mayor riesgo de infección por COVID-19. Si bien es cierto, el tabaco no tiene indicio de ser un factor de riesgo muy relevante para la infección del coronavirus ni para el desarrollo de un cuadro clínico grave durante la COVID-19, sin embargo, algunos estudios afirman que las personas fumadoras pueden ser más vulnerables que los no fumadores.
- Niños y adolescentes: en el primer brote de China se observó una incidencia muy baja en los menores de 18 años. Incluso con una carga viral alta, se ha observado que los niños presentan un cuadro clínico leve o incluso ausencia de síntomas, lo que puede ser debido a su mejor respuesta inmune.

En este apartado se han comentado los problemas de salud físicos producidos al padecer la COVID-19, en los distintos grupos de población. Sin embargo, esta enfermedad también ha tenido una mayor incidencia en la salud mental, no solo por la enfermedad en sí, sino por la incertidumbre de su novedad al desconocer todo sobre ella, generando situaciones de miedo, estrés y ansiedad. Asimismo, las medidas restrictivas impuestas para frenar su propagación también han generado situaciones de soledad, miedo e incertidumbre por la situación. Todo ello ha provocado afectaciones en la salud mental en gran parte de la población.

Las repercusiones en la salud mental por la COVID-19 son directamente generadas por la propia enfermedad y también derivadas de la situación que la propia pandemia ha originado. Según un estudio en un grupo de pacientes hospitalizados por COVID-19, se detectó que el 43,9% de ellos tenían algún síntoma psiquiátrico, el 12,2% padecía algún trastorno por estrés pos-traumático (TEPT) y el 26,8% tenían episodios de ansiedad y depresión. (Rongfeng Qi et al., 2020).

Los trabajadores sanitarios son también uno de los grupos más vulnerables a padecer problemas de salud mental al estar expuestos directamente a la COVID-19 y sometidos a un gran estrés y a una carga de trabajo alta.

Por otro lado, la población que no ha padecido la COVID-19 también ha sufrido algún episodio de problemas en la salud mental debido al aislamiento, el miedo, la incertidumbre, la soledad, la crisis económica y sanitaria, etc., aumentando en algunos casos el consumo de alcohol, tabaco y otras drogas blandas. En una encuesta realizada en Bélgica, las principales razones que motivaron a este incremento del consumo de sustancias fueron el aburrimiento, la falta de contacto social, la pérdida de la rutina diaria, la falta de recompensa tras la jornada laboral y la soledad.

### 1.3. Formas de propagación del SARS-CoV-2

La transmisión de la COVID-19, según fuentes de la OMS, es más probable que ocurra cuando hay un contacto estrecho (menos de 2 metros de distancia) con una persona infectada. Cuanto más tiempo se esté en contacto con una persona infectada, más elevada es la probabilidad de que el riesgo al contagio aumente.

El principal medio de transmisión del virus son las gotas que produce una persona infectada al toser o estornudar.

Asimismo, se ha demostrado la existencia de dos posibles vías principales por las que se puede propagar la COVID-19:

- La infección puede propagarse a través de las gotitas que genera una persona infectada al hablar, respirar, toser o estornudar que pueden ser inhaladas y llegar a los pulmones de personas sanas que se encuentran a menos de 2 metros de distancia.



- La infección se puede producir al tocar una superficie, un objeto o la mano de una persona infectada o que haya sido contaminada con secreciones respiratorias y luego tocarse la boca, la nariz o los ojos. Un ejemplo sería tocar el pomo de una puerta contaminada y luego tocarse la cara.

El tiempo que puede sobrevivir el virus SARS-CoV-2 en una superficie depende de una serie de factores como la propia superficie, la exposición a la luz solar, la temperatura y humedad, así como la exposición a productos de limpieza. Aunque en la mayoría de las circunstancias, es probable que la infección del virus en una superficie disminuya de forma notable en 72 horas. Por lo tanto, una higiene regular de manos y la limpieza de las superficies que son tocadas con frecuencia, reducirá considerablemente el riesgo de infección.

### Vías de transmisión del SARS-CoV-2

Como se ha comentado anteriormente y con la evidencia científica que se lleva acumulada desde el inicio de la pandemia, se afirma que el SARS-CoV-2 puede transmitirse de persona a persona por diferentes vías, siendo la principal mediante el contacto y la inhalación de gotas y aerosoles en la respiración emitidos por personas infectadas. Asimismo, también se puede producir el contagio por contacto directo a través de las manos u objetos contaminados. De igual forma, se ha estudiado otra posible vía de transmisión vertical de madres a hijos a través de la placenta y, aunque es posible, es muy poco probable. A continuación, se detalla más en profundidad cada una de estas principales y más probables vías de transmisión del SARS-CoV-2:

- Transmisión por secreciones respiratorias

Todas las personas, al hablar y respirar, a través de sus vías respiratorias emiten cierta cantidad de partículas aerosoles de tamaños que oscilan desde los nanómetros hasta los cientos de micrómetros. Según cada tamaño de estos aerosoles, el comportamiento aerodinámico que presenta cada partícula es diferente. Las partículas más grandes caen al suelo a los pocos segundos de ser emitidas, pero en ese tiempo pueden alcanzar a una persona situada a una distancia de menos de 2 metros. Las partículas menores de 100 micras, las que se consideran un aerosol, quedan suspendidas en el aire durante un tiempo que puede ir desde segundos hasta horas.

Un estudio realizado en China ha revelado que los aerosoles de tamaños comprendidos entre las 15 y las 100 micras alcanzan las vías respiratorias de las personas que los inhalan, los aerosoles desde las 5 micras de tamaño hasta las 15 micras pueden alcanzar la tráquea y los bronquios, mientras que los aerosoles menores o iguales a 5 micras tienen capacidad para llegar a los alveolos. Al respirar o hablar el 80-90% de las partículas que se producen tienen un tamaño muy pequeño, menor de 2,5 micras. Al toser se producen alrededor de 3.000 partículas y al estornudar 40.000, siendo la mayoría de un tamaño muy pequeño de entre 1 y 10 micras. (Tang S et al., 2020).

A continuación, se muestra una imagen de la transmisión del SARS-CoV-2 de persona a persona a una distancia menor de 2 metros, con y sin mascarilla:

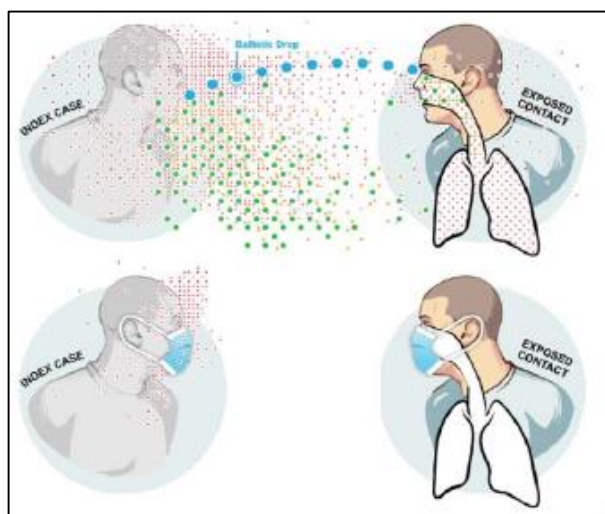


Figura 1-11. Emisión de secreciones respiratorias de diferentes tamaños entre dos personas a una distancia inferior a 2 metros, con y sin mascarilla (Tang S et al., 2020)

En esta imagen se evidencia la necesidad de usar la mascarilla como método para evitar tanto la propagación del virus como poder ser infectado.

Según los criterios establecidos por Jones y Brosseau en su publicación *Aerosol transmission of infectious disease, octubre de 2020*, las condiciones que se tienen que cumplir para que ocurra la transmisión del SARS-CoV-2 mediante aerosoles son las siguientes:

1. Que los aerosoles generados contengan microorganismos viables que puedan producir la infección.
2. Que los microorganismos contenidos en los aerosoles estén en cantidad suficiente y demuestren su capacidad de generar infección, es decir, que la carga vírica sea lo suficientemente alta como para contagiar.
3. Que los tejidos diana a estos microorganismos seas accesibles, es decir, que el receptor se encuentre a poca distancia de estas emisiones, y que las partículas infecciosas tengan un tamaño lo suficientemente pequeño como para entrar en los tejidos y provocar la infección.

Se ha demostrado, en condiciones experimentales, que los aerosoles que contienen partículas del SARS-CoV-2 permanecen en el aire durante al menos 16 horas, manteniéndose además con la misma carga viral. (Fears AC et al., 2020).

La demostración en situaciones reales de la transmisión del virus por inhalación de aerosoles a distancias mayores de 2 metros es bastante compleja, ya que en la mayoría de los casos en los que ha existido esta distancia, previamente ha habido un contacto estrecho sin medidas de protección. En un restaurante de Guangzhou, en China, se estudió un brote entre distintos comensales de diferentes grupos o familias durante un turno de cena en el mes de enero de 2020. Para el estudio se simuló la dispersión de aerosoles desde el caso índice, siguiendo la corriente generada por un equipo de aire acondicionado hasta los extractores del baño. A continuación, se muestra una imagen de la simulación en la que se observa cómo las personas cercanas fueron infectadas:

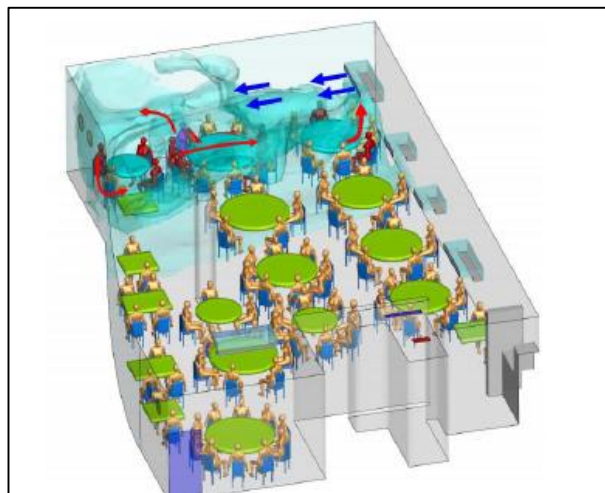


Figura 1-12. Simulación de un brote de SARS-CoV-2 en un restaurante de Guangzhou, China (Li Y et al., 2020)

Se pudo ver que el caso índice era asintomático, por lo que se deduce que sus emisiones respiratorias eran en su mayoría de un tamaño muy pequeño. En los vídeos de seguridad del restaurante pudo observarse que no hubo contacto físico entre los asistentes de las otras mesas y, que fue el aire acondicionado el que generó la corriente de aire que llevó las partículas hacia los comensales de las otras mesas.

En base a todas las evidencias que se tienen hasta la fecha, se puede afirmar que:

- Los aerosoles generados por personas infectadas contienen virus viables para propagar la infección.
- Los virus que se encuentran en los aerosoles son capaces de infectar, especialmente en aquellas circunstancias en las que el receptor se encuentra próximo al caso índice, durante un tiempo prolongado y en espacios cerrados y/o mal ventilados. Si bien es cierto, en estas condiciones pueden coexistir varios mecanismos de transmisión.
- En cualquier lugar del tracto respiratorio pueden acceder los aerosoles con partículas de cualquier tamaño.

Por todo lo anterior se concluye que la transmisión del SARS-CoV-2 por aerosoles se produce al impactar y

depositarse estas partículas en cualquier tramo del tracto respiratorio. Este riesgo de transmisión aumenta en distancias cortas y entornos cerrados y concurridos, especialmente si se encuentran mal ventilados, y si se realizan actividades que aumenten la generación de aerosoles como la realización de ejercicio físico, hablar alto, gritar o cantar.

- Transmisión por superficies contaminadas (fómites)

En varios estudios experimentales se ha podido observar que, tras la emisión de secreciones respiratorias de una persona infectada, se evidenció la presencia del virus activo en superficies de cobre, cartón, acero inoxidable y plástico pasadas las 4, 24, 48 y 72 horas, respectivamente. Recientemente se ha publicado un estudio experimental en el que se simulan las condiciones en las que de forma natural se podría encontrar el virus en las superficies cercanas a una persona infectada, y se mide la permanencia del mismo, su viabilidad y carga viral en tres materiales diferentes: vidrio, plástico y aluminio. Se observó y concluyó una gran estabilidad del virus en las tres superficies, siendo ligeramente mayor en la de plástico. (Pastorino B et al., 2020).

Si bien es cierto, tras los procesos de desinfección de las superficies, apenas se ha detectado el material genético del virus, lo que apunta a una ausencia de su viabilidad. De ello se puede extraer que, con los métodos de limpieza y desinfección recomendados, la transmisión mediante fómites resulta muy poco frecuente.

Hasta el momento no se ha podido demostrar ningún caso de transmisión exclusivamente a través de fómites, ya que las personas que han entrado en contacto con superficies posiblemente contaminadas también han estado en contacto estrecho con personas infectadas, lo que impide la demostración de la transmisión exclusiva por permanencia del virus en superficies. Sin embargo, este tipo de transmisión se considera muy probable siempre que existan personas infectadas cerca y una ausencia de limpieza y desinfección.

- Transmisión vertical

En aquellos casos de transmisión del SARS-CoV-2 de madres a hijos, se considera que se produce por el contacto estrecho entre ellos tras el nacimiento. Sin embargo, se han observado casos de recién nacidos con síntomas de COVID-19 y material genético del virus en la placenta, demostrándose así la posible transmisión vertical del virus.

Estas observaciones unidas a las epidemiológicas demuestran que, a pesar de que la vía de transmisión vertical del virus es posible, la transmisión se produce en la mayoría de los casos tras el nacimiento al estar en contacto el bebé con las secreciones respiratorias de la madre.

## **Entornos vulnerables para la transmisión del SARS-CoV-2**

A continuación, se describen los distintos entornos que presentan mayor vulnerabilidad para la transmisión del SARS-CoV-2:

- Centros socio-sanitarios de personas mayores

En los centros socio-sanitarios donde conviven un número de personas de avanzada edad se han experimentado altas tasas de contagio y de mortalidad, situando a estos centros como lugares especialmente vulnerables a las infecciones graves por SARS-CoV-2. La causa principal de esta vulnerabilidad es la avanzada edad y las comorbilidades de los residentes de estos centros, unido a la situación de entorno cerrado y contacto estrecho entre ellos y con el personal que los atiende, favoreciendo todo ello una mayor transmisión del virus.

La tasa de mortalidad entre los residentes e incluso sus visitantes es notablemente elevada, mientras que las personas trabajadoras del centro generalmente presentan una sintomatología leve durante el curso de la enfermedad de la COVID-19.

En algunos países de la Unión Europea, se han registrado solo las muertes en el propio centro, mientras que en otros se han informado de las muertes en hospitales asociadas a la estancia previa en estos centros.

- Entornos laborales

Otro de los entornos donde existe una mayor transmisión del SARS-CoV-2 son los entornos laborales cerrados en los que las actividades suponen un alto número de contactos interpersonales. Las reuniones y viajes de trabajo

o compartir el espacio sin respetar la distancia de seguridad interpersonal, así como el contacto estrecho durante los tiempos de descanso o en los vestuarios y el uso de transporte público para el desplazamiento del lugar de trabajo, son considerados factores de riesgo para la transmisión del nuevo coronavirus.

La necesidad de acudir al centro de trabajo a pesar de estar asintomático o ser contacto estrecho de un caso positivo de COVID-19 es un factor con un alto riesgo exponencial muy evidente, ya que está relacionado con el miedo a la pérdida del empleo o a las pérdidas económicas que supone su ausencia.

A lo largo de la pandemia se ha destacado la seguridad, tanto a nivel sanitario como económico, de aquellos trabajos que ha sido posible realizar a distancia.

- Centros sanitarios

Al comienzo de la pandemia, ante el desconocimiento de la enfermedad, los casos asintomáticos pudieron generar contagios entre los sanitarios, ya que no estaban debidamente protegidos. De igual forma, durante el transcurso de la epidemia, la falta de medios y de equipos de protección individual provocó una escasa protección de los sanitarios frente al virus, lo que contribuyó al aumento de contagios e infecciones en el propio centro sanitario.

Asimismo, entre los trabajadores de hospitales y demás centros sanitarios, además de la transmisión intrahospitalaria, también tuvo un gran peso la transmisión intrafamiliar y comunitaria, durante los meses más duros de la pandemia.

Aunque el colectivo sanitario parece ser el más vulnerable por su mayor exposición, el curso clínico de la enfermedad en este grupo es en general leve, según la edad y circunstancias.

- Centros educativos

Se ha demostrado que la transmisión del SARS-CoV-2 entre los niños y adolescentes de los centros sanitarios es bastante baja. Esto puede ser debido al gran número de casos asintomáticos que han pasado desapercibidos a la hora de detectarlos.

Por otro lado, existen pocas evidencias de transmisión del coronavirus entre alumnos y profesores. Con todo ello se demuestra que los centros educativos, como colegios e institutos, no tienen mayor riesgo de transmisión que otros entornos comunitarios o incluso los propios domicilios.

## 1.4. Signos y síntomas de la COVID-19

En la actualidad, basándose en las fuentes oficiales con información contrastada de la Organización Mundial de la Salud (OMS), se ha demostrado que el período de incubación del virus que origina la COVID-19 es de entre 2 y 14 días, por lo que los síntomas en una persona que ha sido infectada pueden desarrollarse hasta los 14 días posteriores de haber tenido la exposición frente al virus. Los principales síntomas que son indicativos de la enfermedad son:

- Tos seca.
- Dolor de garganta.
- Dificultad al respirar.
- Cansancio.
- Fiebre.

En aquellas personas que tienen un sistema inmunológico debilitado se pueden generar síntomas más graves e incluso cuadros clínicos de carácter crítico.

En el informe elaborado y emitido por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en China se describen los síntomas y signos de la enfermedad de la COVID-19 que se han mostrado con mayor frecuencia en los 55.924 casos confirmados. Entre ellos se incluyen en su mayoría la fiebre en el 87,9% de los casos, tos seca en el 67,7%, astenia en el 38,1% y expectoración en el 33,4%. En algunos casos se observaron además otros signos y síntomas como la disnea en el 18,6% de los casos confirmados, dolor de garganta en el 13,9%, mialgia o artralgia en el 14,8% y escalofríos en el 11,4%. En la minoría de los casos se pudo demostrar también síntomas de náuseas o vómitos en el 5% de los casos, congestión nasal en el 4,8%, diarrea en el 3,7%, hemoptisis en el 0,9% y

congestión conjuntival en el 0,8%. (World Health Organization, 2020).

Por otro lado, además de reconocer y tener conocimiento e información sobre los signos y síntomas más destacables de la COVID-19, también es muy importante conocer la proporción de personas que han sido infectadas y presentan un curso clínico asintomático, aunque esta tarea presenta mucha complejidad, especialmente en los meses en los que la pandemia ha sido más dura con escasez y ausencia de medios de detección. Los primeros casos asintomáticos se detectaron al buscar e investigar exhaustivamente casos positivos en los brotes familiares, aunque algunos de ellos desarrollaron síntomas tras 14 días de observación.

En el estudio de seroprevalencia *Estudio ENE-COVID-19: segunda ronda estudio nacional de seroepidemiología de la infección por SARS-CoV-2 en España, junio de 2020*, se analizó y se calculó que en nuestro país el 33% de los casos positivos confirmados han sido asintomáticos. Algunos estudios han demostrado que los casos asintomáticos son más frecuentes en niños y adolescentes menores de edad. (Ministerio de Sanidad, 2020).

Si bien es cierta la posibilidad de la existencia de un gran número de casos asintomáticos al comienzo de la pandemia, e incluso al comienzo de la expansión de la enfermedad entre los primeros seres humanos, se debe destacar que los primeros síntomas que presentaban los primeros pacientes de COVID-19 en el momento de su ingreso fueron la fiebre, la astenia y la tos. Sin embargo, en algunos de los casos posteriores la fiebre no solía estar presente y el signo que más destacaba era la dificultad para respirar.

Tal y como se comentó en apartados anteriores sobre los conceptos de gravedad y letalidad de la enfermedad de la COVID-19, su curso clínico se ve afectado por la capacidad de diagnosticar la enfermedad y su vigilancia a lo largo de la pandemia. En el primer brote ocurrido en China, el 80% de los casos confirmados tuvieron un curso clínico leve de la enfermedad, incluyendo aquellas personas que padecieron una neumonía moderada, mientras que el 13,8% tuvo una sintomatología grave y el 6,1% de ellos tuvieron un curso clínico bastante crítico.

A continuación, se muestra una tabla con las características clínicas de los casos confirmados de COVID-19 que requirieron ingreso hospitalario, comparando los casos en China y España, basándose en los estudios de Guan, Casas y Berenguer:

	Guan (n=1.099) %	Casas (n=6.422) %	Berenguer (n=4.035) %
	China	España	España
<b>CARACTERÍSTICAS CLÍNICAS</b>			
Fiebre al ingreso	43,1	86,2	40,9
Tos	67,8	76,5	71,8
Astenia	38,1	47,5	64
Anorexia	ND	22,4	
Mialgias	14,9	-	24,9
Disnea	18,7	57,6	49,1
Expectoración	33,7	-	24,1
Dolor de garganta	13,9	-	30,8
Diarrea	3,8	22,5	12
Náuseas/vómito	5,0	-	12,4
Mareo	ND	-	
Cefalea	13,6	-	11,4
Escalofríos	11,5	-	
Hipotensión			18,8
Taquipnea marcada			10,9
Anosmia		6,3	1,8
<b>Hallazgos radiológicos</b>			
Infiltrados alveolares unilateral	ND	23,1	22,28
Infiltrados alveolares bilaterales	51,8	63,5	55,32
Infiltrados intersticiales	14,7	-	-

Figura 1-13. Características clínicas de los casos de COVID-19 en China y España (Centro de Coordinación de Alertas y Emergencias Sanitarias, 2020)

De los primeros 18.609 casos confirmados de COVID-19 en España, el 43% de ellos necesitó ingreso hospitalario y un 3,9% ingreso en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI). Con el paso del tiempo, según fue aumentando la capacidad diagnóstica del sistema sanitario, se comenzaron a contabilizar en mayor medida los casos leves disminuyendo así la letalidad de la enfermedad, así como su gravedad. En este momento se empiezan

a considerar los síntomas y signos de la enfermedad de la COVID-19 como más benignos, debido al aumento del porcentaje de personas asintomáticas y con cuadros clínicos leves.

### Posibles complicaciones clínicas

A lo largo de la pandemia se han dado situaciones en los casos confirmados de COVID-19 que han requerido ingreso hospitalario de posibles complicaciones clínicas que agravan la sintomatología inicial de la enfermedad. Algunas de estas posibles complicaciones clínicas asociadas a la enfermedad de la COVID-19 se describen a continuación:

- Síndrome de Distrés Respiratorio Agudo (SDRA): es la complicación más grave que puede sucederse tras el inicio de los primeros síntomas de disnea. Puede originarse hasta 8 días después del inicio de la sintomatología.
- Arritmias cardíacas o lesiones cardíacas agudas.
- Tromboembolismo pulmonar e incluso accidente cerebral vascular: esta complicación se ha observado también en personas menores de 50 años sin factores de riesgo.
- Respuesta inflamatoria excesiva: esta complicación está asociada a los casos más críticos y al fallecimiento.

A continuación, se muestran las posibles complicaciones clínicas que se han dado con mayor frecuencia en los casos que han necesitado atención hospitalaria, comparando los diferentes datos de España, basándose en los estudios de Chen, Wang, Guan, Richardson, Berenguer y el CNE:

Complicaciones	Chen (n=99) %	Wang (n=138) %	Guan (n=1.099) %	Richardson (n=5.700) %	Berenguer (n=4.035) %	España CNE* (n=18.609) %
SDRA	17	16	3	17,3**		4,8
Fallo renal	3	7	0,5	22,2		0,7
Fallo multiorgánico	4	8	1			ND
Ventilación mecánica	17	12	6,1	12,2	15,5	ND
Diálisis	9	1	0,8	3,2	3	ND
Circulación extracorpórea	3	3	0,5		0,4	ND
Muerte	11	4	1,4	21	28	3,6

Figura 1-14. Posibles complicaciones clínicas de los casos que han necesitado ingreso hospitalario a causa de la COVID-19 (Centro de Coordinación de Alertas y Emergencias Sanitarias, 2020)

### Sintomatología persistente de la COVID-19 o “Long COVID”

Se ha demostrado que un porcentaje de personas que han sido diagnosticadas de COVID-19 continúan presentando síntomas de forma prolongada y recurrente en el tiempo, durante semanas e incluso meses, independientemente de la gravedad del curso clínico de la enfermedad que hayan tenido. Sin embargo, aún no se ha definido con precisión este tipo de situación de COVID persistente o “Long COVID”, que está generando un gran impacto sanitario y social durante la pandemia.

Por otro lado, los diferentes signos y síntomas que padecen las personas con COVID persistente son muy numerosos y variados, por lo que su correcto diagnóstico es muy complejo. A continuación, se muestra una tabla con los distintos síntomas persistentes que se han observado, clasificados por aparatos y sistemas, basada en información ofrecida por la OMS:

Aparato/Sistema	Síntomas
Sistémicos	Cansancio, fiebre, debilidad, sofocos, sudoración, exacerbación tras el esfuerzo
Neurológicas	Deterioro cognitivo, pérdida de memoria, "niebla mental", alteraciones del lenguaje, alteraciones de la sensibilidad (parestesias), trastornos del sueño, cefaleas, gusto y olfato, alucinaciones.
Psiquiátricas	Ansiedad, bajo estado de ánimo, depresión.
Cardiovasculares	Ritmo cardiaco, presión arterial, varices, trombos, dolor torácico
Dermatológico	Picores, urticaria, exantemas, cambios en piel y uñas, alopecia
Gastrointestinales	Molestias, reflujo, intestino irritable, anorexia, diarrea
Pulmonar/respiratorio	Disnea, tos seca, estornudos, alteraciones saturación de oxígeno
Otorrinolaringológicos y oftalmológicos	Parálisis facial, ojos secos, visión borrosa, dolor de garganta, disfonía, acúfenos.
Reproductivos, genitourinarios y endocrinos	Alteraciones menstruación, relaciones sexuales, función urinaria, diabetes
Inmunológicos y autoinmunes	Aparición de nuevas respuestas inmunes o aumento de las existentes
Musculoesquelético	Dolores osteomusculares y articulares, presión torácica

Figura 1-15. Clasificación por sistemas y aparatos de los distintos síntomas persistentes (Centro de Coordinación de Alertas y Emergencias Sanitarias, 2020)

De igual forma se han realizado muchas especulaciones y lanzado algunas hipótesis acerca de que esta sintomatología persistente puede estar relacionada con el estrés emocional originado por la situación que estamos viviendo debido a la pandemia. Sin embargo, al tratarse de una enfermedad que afecta de manera intermitente con síntomas muy variados, provoca una gran confusión a la hora de diagnosticarla y tratarla, por lo que los afectados de la misma pueden llegar a sentirse estigmatizados y no tenidos en cuenta.

En España se llevó a cabo la realización de una encuesta de forma online entre los meses de julio y octubre de 2020, diseñada conjuntamente por la Sociedad Española de Médicos Generales y de Familia (SEMG) y el colectivo de pacientes afectados por COVID persistente (@longcovidACTS). En ella participaron 1.834 personas pacientes de COVID persistente, pudiéndose demostrar que existía una variedad de más de 200 tipos de síntomas con un tiempo medio de persistencia de 6,2 meses. Entre estos síntomas destacaban especialmente el cansancio y malestar general, dolor de cabeza, bajo estado de ánimo, dolores musculares y en las articulaciones, pecho y espalda y falta de concentración.

## 1.5. Situación actual del coronavirus

A día de hoy, tras los largos meses de pandemia que se han vivido, ya es posible tener un amplio conocimiento sobre la enfermedad de la COVID-19 y el coronavirus SARS-CoV-2 que causa la infección, aunque aún existen muchas incertidumbres sobre su origen y comportamiento, así como de la existencia de un tratamiento efectivo.

Sin embargo, a lo largo de este tiempo ha sido posible conocer, basándose en la experiencia, las posibles medidas a tomar para evitar la transmisión de la enfermedad, basadas prácticamente en evitar el contacto social en la medida de lo posible y el uso de EPI.

De igual forma, desafortunadamente se ha demostrado que tras padecer la enfermedad de la COVID-19 no se generan anticuerpos de forma permanente, sino que la inmunidad tiene una duración determinada y limitada en el tiempo. En el verano de 2020 el Ministerio de Sanidad de España publicó los primeros 4 casos de posibles reinfecciones sintomáticas, y a finales de 2020 ya existían más de 30 casos confirmados de reinfección, al mismo tiempo que la OMS notificó más de 2.000 posibles casos en todo el mundo.

Por tanto, se puede concluir que, aunque se haya pasado la enfermedad de la COVID-19 existe la posibilidad de volver a padecerla en un posible tiempo medio de 80 días, cuando dejen de existir los anticuerpos en el organismo y, por tanto, desaparezca la inmunidad a la enfermedad. Incluso en algunos casos se ha dado la situación de que en el segundo episodio de infección del SARS-CoV-2 se han agravado los síntomas incluso llegando a fallecer, por lo que haber pasado la enfermedad con sintomatología leve no exime de pasarla de nuevo con un curso clínico leve.

Afortunadamente, poniendo la vista en el fin de la pandemia de la COVID-19, se han investigado y desarrollado una serie de vacunas frente al SARS-CoV-2 que han resultado efectivas a la hora de generar inmunidad. A finales de 2020 se comenzó con las primeras campañas masivas de vacunación en varios países, entre los que está incluido España, priorizando a los grupos más vulnerables y a los sanitarios. En enero de 2021 se aprobó el uso de dos vacunas por parte de la Agencia Europea de Medicamentos. Con el paso del tiempo se han ido aprobando más vacunas y se ha ido vacunando de manera continua a los distintos grupos poblacionales.

Con los programas de vacunación actuales se espera que al final del verano de 2021 se alcance la inmunidad de rebaño con el 70% de la población vacunada, llegando a finales de 2021 con aproximadamente el 100% de personas inmunizadas.



# 2 OBJETIVOS, JUSTIFICACIÓN Y ALCANCE

---

## 2.1 Objetivos

El objetivo principal del presente trabajo es orientar y servir de apoyo al lector para conocer toda la normativa obligatoria, así como proporcionar un conjunto de recomendaciones de fuentes oficiales, acerca de la Prevención de Riesgos Laborales en los centros de trabajo de oficina, respecto a la nueva pandemia de la COVID-19.

El objetivo principal se alcanza mediante la realización de un análisis y compendio de toda la normativa de obligado cumplimiento y guías de buenas prácticas, que se ha desarrollado durante la pandemia de la COVID-19. El presente trabajo pretende servir de apoyo a empresas y trabajadores para alcanzar una buena prevención de riesgos laborales en los centros de trabajo, con la que se garantice la seguridad y salud de todas las personas que allí trabajan en esta situación tan nueva como repentina.

Para conseguir este objetivo se han definido una serie de objetivos secundarios:

1. Identificación y estudio de la situación. Ha sido necesario recopilar información acerca del nuevo coronavirus, SARS-CoV-2, y la enfermedad que produce, COVID-19, para conocer los efectos que genera, tanto en la salud como a nivel social, para intuir las posibles medidas de aplicación. Asimismo, también ha sido necesario recoger información acerca de la situación inicial en nuestro país al comenzar la pandemia, así como de la evolución de la misma.
2. Búsqueda de la normativa de obligado cumplimiento. Por un lado, ha sido necesario recopilar información acerca de la nueva normativa obligatoria que se ha desarrollado debido a la pandemia de la COVID-19 y, por otro lado, dicha información ha sido debidamente clasificada y filtrada, seleccionando únicamente aquella de aplicación en la prevención de riesgos laborales en los centros de trabajo. Por último, de esta normativa se ha realizado otra criba quedándose acotada a los centros de trabajo en los que se realiza trabajo de oficina.
3. Búsqueda y selección de guías de buenas prácticas y recomendaciones acerca de la prevención de la COVID-19, que provengan de fuentes oficiales y garanticen información completa acerca de consejos, medidas, pautas, recomendaciones y buenas prácticas en los centros de trabajo durante la pandemia.
4. Elaboración de conclusiones que sirvan al lector de análisis y resumen final de la situación durante la pandemia de la COVID-19 y su evolución.

## 2.2. Justificación

La necesidad de realizar este Trabajo de Fin de Máster surge de la nueva y repentina pandemia provocada por el coronavirus SARS-CoV-2, que nos ha tocado vivir a nivel mundial desde marzo de 2020. En lo relativo a la actividad laboral, la gestión de la prevención de riesgos laborales se ha visto afectada por la pandemia, ya que no se tiene experiencia previa y se trata de algo completamente nuevo que ha surgido de manera imprevista y repentina. Es por ello por lo que de forma rápida se ha elaborado un conjunto de normativas en cuanto a la COVID-19. De todas ellas, hay gran parte destinadas a la prevención de riesgos laborales, por lo que, actualmente, en el marco de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como de la gestión preventiva, es necesario integrar la normativa frente a la COVID-19.

Si bien es cierto, la nueva normativa elaborada a partir de la situación de la pandemia del coronavirus se ha basado en la Ley 31/1995 de PRL, al tratarse en muchos casos la COVID-19 como un riesgo biológico. Es por tanto necesario recabar toda la documentación de las nuevas normativas de obligado cumplimiento respecto al coronavirus, siendo este el objetivo principal del presente trabajo.

Asimismo, también se ha visto la necesidad de recabar información de todas aquellas recomendaciones que no son de obligado cumplimiento, pero sí aconsejables para garantizar la salud y seguridad de todas las personas en los centros de trabajo. Además, en este trabajo se puede ver cómo evolucionan las recomendaciones según

va avanzando la pandemia. De igual forma, el lector puede observar cómo algunas de las medidas indicadas en su día como una mera recomendación, son en la actualidad una norma de obligado cumplimiento, y viceversa.

La crisis de la pandemia originada por la COVID-19, así como todas las medidas implantadas en base a ella han generado un impacto importante en el tejido empresarial y la población trabajadora, debido a que muchas empresas han tenido que reorganizarse en un tiempo record y buscar nuevas soluciones. El escenario antes y durante la evolución de la pandemia ha sido muy diferente, estando siempre en continuo cambio, sin embargo, durante la pandemia se ha podido ver que la salud, la prevención y la protección han pasado a un primer plano de conciencia e interés en toda la sociedad, siendo un valor de primer nivel sin lugar a duda.

La pandemia no solo está dejando una crisis sanitaria y económica, sino que también un daño psicológico debido a ansiedad, miedo, inseguridades, incertidumbres y pensamientos negativos sobre un futuro incierto, haciendo mella especialmente entre la población empresarial y trabajadora. Todo este tema también se trata en el presente trabajo, ya que se trata de un punto considerado como muy necesario en los últimos años y, más aun especialmente, debido a la situación actual.

En base a ello, la protección frente al coronavirus no debe acaparar de forma exclusiva todo el esfuerzo en materia de prevención, sino que en esta prevención y protección también se deben incluir los efectos emocionales que esta pandemia también está ocasionando, tal y como puede el lector observar durante la lectura del presente trabajo.

Por todo ello, se ha visto muy necesaria la realización de un trabajo de investigación como el presente, ya que nace de una situación tan nueva como extraordinaria en la que se ha podido ver la experimentación en la implantación de las nuevas medidas, así como la evolución de las mismas. Por lo tanto, este trabajo pretende servir como herramienta, tanto a empresas como trabajadores, para conocer de forma sencilla la situación de la pandemia y las obligaciones que ella conlleva en el ámbito laboral, así como para identificar y saber tomar las medidas y recomendaciones adecuadas que faciliten un mejor sistema en la prevención de riesgos laborales.

### **2.3. Alcance**

El alcance de este Trabajo de Fin de Máster abarca la realización de un análisis y compendio de normativa obligatoria y guías de buenas prácticas y recomendaciones, que tratan sobre la prevención de riesgos laborales en relación a la COVID-19. El estudio investigativo para la realización de este compendio y su análisis se ha centrado en los lugares o centros de trabajo en los que se lleva a cabo actividad laboral de oficina.

El conjunto de normativa obligatoria se ha recopilado a nivel nacional y autonómico, centrándose en las nuevas normas de obligado cumplimiento en materia de PRL relativa al COVID-19 en España, mientras que las guías de buenas prácticas recogidas en este trabajo se han clasificado y diferenciado a nivel mundial, nacional y autonómico, centrándose en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

El alcance temporal de la recopilación de información para elaborar el compendio y llevar a cabo su análisis, objeto del presente trabajo, ha sido desde el origen de la pandemia en marzo de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020. Aunque es necesario reseñar que, en este horizonte temporal marcado en este trabajo aún no se ha llegado al fin de la pandemia y, actualmente, se continúan elaborando nuevas normas y recomendaciones, quedando estas fuera del alcance del presente trabajo.

### 3 METODOLOGÍA

---

Para la realización del presente Trabajo de Fin de Máster se han realizado búsquedas en las principales fuentes oficiales de información sobre la COVID-19, especialmente en el ámbito nacional.

En primer lugar, para situar al lector en todo lo relativo a la pandemia (su origen, información general, formas de propagación, signos y síntomas, así como su evolución), todos los datos aquí reflejados están basados en información oficial emitida por el Ministerio de Sanidad del Gobierno de España, especialmente en el informe titulado *Información científico-técnica, enfermedad por coronavirus, COVID-19* elaborado con información recopilada por el Centro de Coordinación de Alertas y Emergencias Sanitarias, que ha recogido y analizado la información científica disponible en cada momento publicándola en su página web. Este informe ha sido analizado con especial cuidado ya que tiene un carácter dinámico, debido a que la evidencia científica se va generando al mismo tiempo que se van sucediendo los acontecimientos, requiriendo de forma continua una actualización periódica y revisable. Es por ello, que cada nuevo informe sustituye al anterior. Toda la información relativa a las evidencias científicas del coronavirus, SARS-CoV-2, así como de la enfermedad que produce, COVID-19, ha sido extraída de este informe con fecha de actualización el 15 de enero de 2021, de manera que toda la información aquí mostrada se encuentre dentro de los márgenes temporales señalados en el alcance de este trabajo. Asimismo, para redactar y mostrar al lector una información de calidad se han tenido también en cuenta los informes previos, sobre los cuales se ha llevado a cabo una lectura para tratar con cuidado todos aquellos datos que estén desactualizados, señalándolos como tal, e incluso contradictorios que puedan inducir a error, con el objetivo de ofrecer al usuario toda la información evidenciada de forma científica y actualizada con fecha del 15 de enero de 2021. De igual forma, en este informe se señala una bibliografía completa de revistas y artículos científicos, de las cuales también se ha contrastado la información extrayendo algunos puntos relevantes.

Una vez situada la pandemia en el contexto actual, se decidió recopilar toda la nueva normativa de obligado cumplimiento con respecto a la prevención de riesgos laborales relativa a la COVID-19. Para ello se buscaron una serie de compendios normativos que se han ido actualizando y siguen en continua revisión, situando como fecha tope el fin del alcance del presente proyecto. El análisis del compendio normativo de referencia ha sido el elaborado por el Gobierno de España en su página web, en el apartado “Crisis Sanitaria COVID-19: Normativa e información útil”. La información normativa reguladora se encuentra clasificada por materias, por lo que la información ha sido centrada en la relativa a empresas y empleo, extrayendo toda aquella que tenía algún punto relacionado con la prevención de riesgos laborales. De igual forma, se ha tenido siempre presente la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que ha servido como base a toda la nueva normativa introducida. Las nuevas normativas de aplicación enumeradas en este trabajo son reales decretos-ley, reales decretos y órdenes. Si bien es cierto, la normativa en la que especialmente se ha focalizado, por ser la más novedosa y revolucionaria con vistas al futuro, es aquella relacionada con el trabajo a distancia. La redacción sobre el contenido de toda la normativa ha sido extraída del Boletín Oficial del Estado (BOE) del Gobierno de España y del Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA).

Por otro lado, para la información relativa a las guías de buenas prácticas y recomendaciones sobre la prevención de la COVID-19 en los centros de trabajo, especialmente en aquellos que se realiza trabajo y tareas de oficina, la información está basada en distintas fuentes oficiales:

- Las recomendaciones internacionales están basadas en información contrastada proveniente de la página web de la Organización Mundial de la Salud (OMS). Si bien es cierto, las recomendaciones que aparecen en el presente trabajo provienen de organismos europeos como la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, debido a que es el órgano de la Unión Europea encargado de recopilar, coordinar y distribuir toda la información relativa a la seguridad y salud en el trabajo entre los estados miembros de la Unión Europea.
- Para las recomendaciones nacionales, la información se ha obtenido de todas aquellas guías recomendadas por el Ministerio de Sanidad del Gobierno de España, nombradas en su página web y relativas al tema que aborda el presente trabajo sobre la prevención de riesgos laborales.
- Por último, las recomendaciones autonómicas están centradas en la Comunidad Autónoma de

Andalucía. Las guías de buenas prácticas detalladas en este trabajo se encuentran en la página web de la Junta de Andalucía, dentro de su apartado de *Empleo, Formación y Trabajo Autónomo*, el subapartado de *Medidas ante la COVID-19*, la parte de *Seguridad y Salud laboral ante la COVID-19*.

Por último lugar, el apartado final de las conclusiones ha consistido en un resumen de todo el trabajo, resaltando la importancia del mismo, así como de las medidas consideradas más importantes. Ha consistido en un análisis personal de la situación tras la elaboración del presente trabajo en el que, además, se ha destacado la importancia de las nuevas medidas, ya que algunas de ellas tendrán repercusión en el futuro.

Las palabras clave empleadas en la búsqueda han sido: COVID-19, coronavirus, SARS-CoV-2, enfermedad, prevención, riesgos, gestión, normativa, metodología y organización del trabajo, formación, estudio y análisis, recomendaciones preventivas y buenas prácticas.

# 4 RESULTADOS Y DISCUSIÓN

## 4.1 Legislación obligatoria

El objetivo de este capítulo es el desarrollo de toda la legislación y normativa de obligado cumplimiento recopilada sobre la COVID-19 en los centros de trabajo, desde que comenzó la pandemia en marzo de 2020 hasta diciembre de 2020, siendo este el alcance del presente trabajo. Se comenzará explicando toda la legislación recogida en el BOE, a nivel estatal y a continuación, se mencionará la legislación recogida en el BOJA, a nivel de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Toda la legislación se presentará de manera secuencial en el tiempo.

### 4.1.1 Legislación BOE

A continuación, se desarrollará toda la normativa de obligado cumplimiento a nivel estatal de prevención de riesgos laborales en todo lo referido a la COVID-19 en los centros de trabajo, recogida en el Boletín Oficial del Estado (BOE).

Con el objetivo de contener la pandemia originada por la transmisión del virus SARS-CoV-2 se han ido adoptando de manera consecutiva distintos Reales Decretos-ley, Decretos, órdenes y leyes que abordan la reducción de la movilidad de las personas, como una medida ante esta emergencia sanitaria.

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

Tabla 4-1. Aspectos generales del *Real Decreto ley 6/2020*

<b>Título</b>	<i>Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública.</i>
<b>Departamento</b>	Jefatura del Estado.
<b>Sección</b>	I. Disposiciones generales.
<b>Referencia</b>	BOE-A-2020-3434
<b>Enlace web</b>	<a href="https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/03/10/6">https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/03/10/6</a>
<b>Aspectos destacables</b>	El período de aislamiento por sospecha o confirmación de COVID-19 se considera como una situación similar a la del período de baja por accidente laboral.

En el artículo 5 del presente Real Decreto se considera, con carácter excepcional, el período de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras a causa de la enfermedad de la COVID-19, como situación asimilada a accidente de trabajo. Esto es exclusivo para la prestación económica de incapacidad laboral temporal del sistema de la Seguridad Social. La duración de esta prestación excepcional quedará determinada por el parte de baja por aislamiento y la correspondiente alta.

- **Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19**

Tabla 4-2. Aspectos generales del *Real Decreto 463/2020*

<b>Título</b>	<i>Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.</i>
<b>Departamento</b>	Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática.
<b>Entrada en vigor</b>	14/03/2020
<b>Referencia</b>	BOE-A-2020-3692
<b>Enlace web</b>	<a href="https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/03/14/463">https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/03/14/463</a>
<b>Aspectos destacables</b>	Se declara el estado de alarma para hacer frente a la situación de emergencia sanitaria, prorrogándose hasta el 21 de junio de 2020, durante el cual existe una limitación de la libre circulación de las personas.

Según el artículo 1 de dicho decreto, amparándose en la *Ley Orgánica 4/1981, de 1 de junio, de los estados de alarma, excepción y sitio*, el objetivo de la declaración del estado de alarma es afrontar la situación de emergencia sanitaria provocada por el coronavirus, afectando su declaración a todo el territorio nacional (artículo 2).

En el artículo 3 se menciona que su duración es de quince días naturales, aunque fue prorrogado hasta el día 21 de junio de 2020, por los artículos 1 y 2 del *Real Decreto, de 5 de junio*, siendo el Gobierno la autoridad competente (artículo 4).

Durante su vigencia existe una limitación de la libre circulación de las personas (artículo 7). Únicamente se podrá circular para realizar las actividades que se mencionan en dicho artículo, entre las que se incluyen el desplazamiento al lugar de trabajo para llevar a cabo su prestación laboral, profesional o empresarial.

- **Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19**

Tabla 4-3. Aspectos generales del *Real Decreto-ley 8/2020*

<b>Título</b>	<i>Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.</i>
<b>Departamento</b>	Jefatura del Estado.
<b>Entrada en vigor</b>	18/03/2020
<b>Referencia</b>	BOE-A-2020-3824
<b>Enlace web</b>	<a href="https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/03/17/8/con">https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/03/17/8/con</a>
<b>Aspectos destacables</b>	Se prioriza el trabajo a distancia frente a la cesación temporal o reducción de la actividad. y el derecho a la adaptación del horario y a la reducción de la jornada laboral en los trabajadores por cuenta ajena que se encuentren en una situación excepcional.

Este Real Decreto-ley contempla una serie de medidas en la empresa destinadas a la reducción de la movilidad, como el trabajo a distancia, la adaptación y/o la reducción de la jornada laboral y los expedientes temporales de regulación de empleo (ERTEs); priorizando siempre todas aquellas medidas que permitan el mantenimiento de la actividad frente a los ERTEs.

En el [artículo 5](#) se menciona el trabajo a distancia como carácter preferente durante la situación de excepcionalidad sanitaria, reanudándose la normalidad una vez haya finalizado la pandemia. En esta situación se establecerán sistemas y mecanismos alternativos que permitan llevar a cabo el trabajo a distancia, debiendo adoptar las empresas las medidas oportunas. El trabajo a distancia deberá tener prioridad frente a la cesación temporal o reducción de la actividad. Aquellos sectores, empresas o puestos de trabajo que no tuvieran previsto la modalidad del trabajo a distancia hasta el momento, estarán obligados a efectuar la evaluación de riesgos, cuyos términos están previstos en el artículo 16 de la *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales*, a través de una autoevaluación realizada por el trabajador de forma voluntaria.

El [artículo 6](#) vela por el derecho a la adaptación del horario y la reducción de la jornada laboral. Los trabajadores por cuenta ajena que se encuentren en situaciones excepcionales (por ejemplo, el cuidado de personas a su cargo por consecuencia directa de la COVID-19) relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria de la COVID-19, tienen derecho a adaptar su jornada laboral y/o a la reducción de la misma. Este derecho de adaptación de la jornada puede consistir en un cambio de turno, modificación del horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo (incluyéndose el trabajo a distancia), o en cualquier otro cambio de condiciones que pueda implantar o tener disponible la empresa. Los trabajadores tendrán derecho a una reducción especial de su jornada laboral con la reducción proporcional de su salario, pudiendo alcanzar el 100% de la jornada en situaciones justificadas y razonables. Cualquier tipo de reducción deberá ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación. En el caso de personas trabajadoras que ya tengan una adaptación o reducción de su jornada, tendrán derecho a renunciar temporalmente a ella o modificar sus términos.

La protección o salvaguarda del empleo está contemplada en la disposición adicional sexta de dicho decreto declarando que, estas medidas extraordinarias en el ámbito laboral estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.

Este decreto ha sido complementado y modificado mediante el *Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19*. Ninguno de los artículos anteriormente mencionados se ha visto afectado por este decreto.

- ***Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19***

Tabla 4-4. Aspectos generales del *Real Decreto-ley 10/2020*

<b>Título</b>	<i>Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19.</i>
<b>Departamento</b>	Jefatura del Estado.
<b>Entrada en vigor</b>	29/03/2020
<b>Referencia</b>	BOE-A-2020-4166
<b>Enlace web</b>	<a href="https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/03/29/10/con">https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/03/29/10/con</a>
<b>Aspectos destacables</b>	Los trabajadores por cuenta ajena cuya actividad no haya sido paralizada disfrutaban de un permiso retribuido recuperable obligatorio entre el 30 de marzo y el 9 de abril de 2020, pudiendo recuperarse esas horas de trabajo no prestadas al finalizar el estado de alarma. De igual forma, en esos casos se contempla la posible existencia de una actividad mínima indispensable con un número mínimo de plantilla o de turnos de trabajo imprescindibles.

El ámbito de aplicación del presente real decreto-ley ([artículo 1](#)) es el de trabajadores por cuenta ajena que

presten servicios cuya actividad no haya sido paralizada como consecuencia de la declaración del estado de alarma. Quedan excluidos los trabajadores que puedan desempeñar con normalidad su actividad mediante teletrabajo o cualquier otra modalidad no presencial.

Las personas trabajadoras que se encuentren dentro de este ámbito de aplicación disfrutarán de un permiso retribuido recuperable obligatorio (artículo 2), entre el 30 de marzo y el 9 de abril de 2020, ambos inclusive. Este permiso conlleva que los trabajadores sigan conservando el derecho a la retribución, incluyendo salario base y complementos salariales, que les hubiera correspondido si estuvieran prestando servicios con carácter ordinario.

En el artículo 3 se menciona la recuperación de las horas de trabajo no prestadas durante el permiso retribuido, pudiendo hacerse efectiva desde el día siguiente a la finalización del estado de alarma hasta el 31 de diciembre de 2020. La recuperación de las horas deberá negociarse, con una duración máxima de siete días, entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

En el artículo 4 se contempla la posible existencia de una actividad mínima indispensable. Las empresas que apliquen este permiso retribuido recuperable podrán establecer el número mínimo de plantilla o de turnos de trabajo estrictamente imprescindibles para poder mantener la actividad indispensable. Para ello, tomarán como referencia la mantenida en un fin de semana ordinario o festivo.

El Ministro de Sanidad podrá modificar las actividades que se ven afectadas por este permiso retribuido recuperable (artículo 5).

- **Orden SND/404/2020, de 11 de mayo, de medidas de vigilancia epidemiológica de la infección por SARS-CoV-2 durante la fase de transición hacia una nueva normalidad**

Tabla 4-5. Aspectos generales de la Orden SND/404/2020

<b>Título</b>	<i>Orden SND/404/2020, de 11 de mayo, de medidas de vigilancia epidemiológica de la infección por SARS-CoV-2 durante la fase de transición hacia una nueva normalidad.</i>
<b>Departamento</b>	Ministerio de Sanidad.
<b>Entrada en vigor</b>	12/05/2020
<b>Referencia</b>	BOE-A-2020-4933
<b>Enlace web</b>	<a href="https://www.boe.es/eli/es/o/2020/05/11/snd404">https://www.boe.es/eli/es/o/2020/05/11/snd404</a>
<b>Aspectos destacables</b>	La enfermedad de la COVID-19 es de declaración obligatoria y urgente por parte de todas las Comunidades Autónomas a las autoridades de salud pública para su seguimiento y vigilancia epidemiológica. Para su detección se realizan PCR a todos los casos considerados como sospechosos.

El objeto de esta orden (artículo 1) es la regulación de las obligaciones y los procedimientos de obtención y comunicación de la información necesaria para la vigilancia epidemiológica relacionada con la infección de la COVID-19, asegurando que sea relevante, oportuna, operativa y homogénea para todas las Comunidades Autónomas.

La enfermedad de la COVID-19, producida por la infección del virus SARS-CoV-2, es una enfermedad de declaración obligatoria y urgente (artículo 2).

El ámbito de aplicación de esta Orden, según el artículo 3, es cualquier centro público o privado cuya actividad tenga implicaciones en la identificación, el diagnóstico y el seguimiento y posterior manejo de los casos que padezcan o estén relacionados con la COVID-19. Estos tendrán la obligación de informar a las autoridades de salud pública los datos necesarios para el seguimiento y la vigilancia epidemiológica (artículo 4).

Según lo establecido en el artículo 5 de esta Orden, se considerará caso sospechoso de COVID-19 a cualquier persona con un cuadro clínico de infección respiratoria aguda, de aparición súbita de cualquier gravedad que



curso con fiebre, tos o sensación de falta de aire. A todo caso sospechoso se le realizará una PCR durante las primeras 24 horas desde el conocimiento de los síntomas.

Se llevará a cabo una protección de datos de carácter personal de toda la información tratada como consecuencia de aplicación de esta Orden (artículo 9).

- **Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.**

Tabla 4-6. Aspectos generales del *Real Decreto-ley 21/2020*

<b>Título</b>	<i>Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.</i>
<b>Departamento</b>	Jefatura del estado.
<b>Entrada en vigor</b>	11 de junio de 2020
<b>Referencia</b>	BOE-A-2020-5895
<b>Enlace web</b>	<a href="https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/06/09/21/con">https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/06/09/21/con</a>
<b>Aspectos destacables</b>	<p>El presente decreto-ley consiste en establecer las medidas urgentes de prevención de la COVID-19 con vistas a la expiración de la vigencia del estado de alarma.</p> <p>En el artículo 4 se establece la obligación por parte de todos los ciudadanos de adoptar las medidas necesarias para evitar la propagación de la enfermedad.</p> <p>El artículo 6 establece la obligatoriedad del uso de la mascarilla para las personas mayores de seis años.</p> <p>Se destaca el artículo 7 con las medidas de prevención e higiene que se deben cumplir en los centros de trabajo.</p> <p>Los artículos 22, 23, 24, 26 y 30 reflejan la obligación de facilitar información sobre todo lo relativo a la COVID-19 a las autoridades sanitarias competentes, de forma particular en el caso de entidades públicas o privadas, y de forma general en el caso de las comunidades autónomas.</p>

El presente decreto-ley establece un deber general de cautela y protección en el conjunto de la población, para adoptar una serie de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación de protección a la salud durante la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, una vez expirada la vigencia del estado de alarma y sus medidas extraordinarias. Su carácter urgente está justificado por la evolución imprevisible de la pandemia. Todas las modificaciones que aquí se describen permiten elaborar planes y estrategias de actuación para afrontar emergencias y crisis sanitarias.

El objeto del presente decreto-ley (artículo 1) consiste en establecer las medidas urgentes de prevención, contención y coordinación necesarias para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, para prevenir futuros rebrotes, con vistas a la expiración de la vigencia del estado de alarma declarado por el *Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo* y sus prórrogas. Su ámbito de aplicación (artículo 2) es todo el territorio nacional.

El artículo 4 sobre el deber de cautela y protección, establece que todos los ciudadanos deben adoptar las medidas necesarias para evitar los riesgos de propagación de la enfermedad de la COVID-19, así como la propia exposición a dichos riesgos. Este deber de cautela y protección es igualmente exigible a los titulares de cualquier actividad regulada en el presente real decreto-ley.

El Capítulo II hace referencia a las medidas de prevención e higiene. En el [artículo 6](#) se especifica el uso obligatorio de mascarillas para todas aquellas personas mayores de seis años, excepto aquellas que presenten algún tipo de enfermedad o dificultad respiratoria que pueda verse agravada por el uso de la mascarilla.

El [artículo 7](#) menciona las medidas de prevención e higiene en los centros de trabajo. Por un lado, el titular de la actividad económica o, en su caso, el director del centro de trabajo deberá:

- Adoptar medidas de ventilación, limpieza y desinfección adecuadas a las características e intensidades de uso de su centro de trabajo.
- Poner a disposición de los trabajadores agua y jabón, geles hidroalcohólicos o cualquier otro tipo de desinfectante con actividad viricida autorizado por el Ministerio de Sanidad para la limpieza de manos.
- Adaptar las condiciones del trabajo y de las instalaciones para garantizar el mantenimiento de una distancia de seguridad interpersonal de al menos 1,5 metros entre los trabajadores. En caso de que no sea posible, se debe proporcionar a los empleados los equipos de protección individual adecuados al nivel de riesgo.
- Adoptar medidas que eviten que muchas personas coincidan en el mismo lugar a la misma hora, por ejemplo, durante las franjas horarias de previsible mayor afluencia en el centro de trabajo.
- Adoptar las medidas para la reincorporación progresiva a los puestos de trabajo de forma presencial, potenciando el uso del teletrabajo cuando la naturaleza de la actividad laboral lo permita.

Por otro lado, todas aquellas personas que presenten síntomas compatibles con la COVID-19, estén en aislamiento domiciliario por diagnóstico de COVID-19 o se encuentren en cuarentena por haber tenido contacto estrecho con alguna persona con COVID-19 no deben acudir al centro de trabajo.

Por último, si un trabajador comenzara a tener síntomas compatibles con la COVID-19, se debe contactar inmediatamente con el teléfono habilitado para tal fin, por la comunidad autónoma o centro de salud correspondiente, así como con los servicios de prevención de riesgos laborales correspondientes.

En el Capítulo V se hace mención a la detección precoz, el control de fuentes de infección y la vigilancia epidemiológica. El [artículo 22](#) establece que la COVID-19, enfermedad producida por el virus SARS-CoV-2, es de declaración obligatoria urgente.

El [artículo 23](#) establece la obligación de facilitar a las autoridades de salud pública competentes todos los datos necesarios para el seguimiento y la vigilancia epidemiológica de la COVID-19 por parte de cualquier entidad pública o privada cuya actividad tenga implicaciones en la identificación, diagnóstico, seguimiento o manejo de los casos COVID-19.

El [artículo 24](#) trata sobre la detección y notificación por parte de los servicios de salud de las comunidades autónomas de todos los casos sospechosos y confirmados de COVID-19, en tiempo y forma, según lo establezca la autoridad sanitaria competente.

En el [artículo 26](#) se establece la provisión de información esencial para la trazabilidad de contactos por parte de cualquier entidad pública o privada, estando obligadas a facilitar a las autoridades sanitarias la información de la que dispongan o les sea solicitada para la identificación de los datos de contacto de las personas potencialmente afectadas.

El [artículo 30](#) establece la obligación de las comunidades autónomas de remitir al Ministerio de Sanidad la información sobre la situación.

▪ **Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia**

Tabla 4-7. Aspectos generales del *Real Decreto-ley 28/2020*

<b>Título</b>	<i>Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.</i>
<b>Departamento</b>	Jefatura del Estado.
<b>Entrada en vigor</b>	13/10/2020
<b>Referencia</b>	BOE-A-2020-11043
<b>Enlace web</b>	<a href="https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/09/22/28/con">https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/09/22/28/con</a>
<b>Aspectos destacables</b>	<p>Debido a la situación provocada por la pandemia de la COVID-19 la modalidad de trabajo a distancia se ha establecido de forma rápida en España como medida sanitaria de contención de la enfermedad. Los aspectos legales más destacables del trabajo a distancia que se recogen en el presente Real Decreto-ley son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El trabajo a distancia debe ser prioritario frente a la cesación temporal o reducción de la actividad.</li> <li>- Los trabajadores a distancia tienen derecho a la igualdad de trato y de oportunidad y a la no discriminación.</li> <li>- El trabajo a distancia tiene un carácter voluntario y reversible.</li> <li>- Los trabajadores que prestan su trabajo a distancia durante la totalidad de su jornada tienen prioridad a la hora de ocupar puestos de trabajo presenciales.</li> <li>- Los trabajadores a distancia tienen derecho a la formación y a la promoción profesional.</li> <li>- La empresa proveerá y llevará el mantenimiento de los medios necesarios para que el trabajador a distancia realice su actividad.</li> <li>- Los trabajadores a distancia tienen derecho al abono y la compensación de gastos que le supone realizar su actividad.</li> <li>- Los trabajadores a distancia tienen derecho al horario flexible y a un registro de horas adecuado.</li> <li>- En los trabajos a distancia se debe realizar la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.</li> <li>- Los trabajadores a distancia tienen derecho a la intimidad y a la protección de los datos, así como a la seguridad de la información.</li> <li>- Los trabajadores a distancia tienen derecho a la desconexión digital.</li> </ul>

Se entiende por trabajo a distancia el realizado fuera de los establecimientos y centros habituales de la empresa. Por otro lado, el teletrabajo es una subespecie de trabajo a distancia que implica la prestación de servicios con nuevas tecnologías.

La crisis sanitaria que estamos viviendo en la actualidad ha mostrado el trabajo a distancia como el mecanismo más eficaz para asegurar el mantenimiento de la actividad laboral durante la pandemia, al mismo tiempo que garantiza la prevención frente al contagio del coronavirus. Durante esta crisis se ha reforzado la tendencia a la normalización del trabajo a distancia, llegándose incluso a configurarse como preferente.

Las tecnologías de la comunicación han sido la herramienta clave para reducir el impacto de las medidas de contención y restricciones a la actividad productiva, favoreciendo de este modo a trabajadores y empresas.

El teletrabajo se encuentra en auge frente a la forma de trabajo tradicional, lo que estimula cambios de

organización en las empresas y fortalece la formación y empleabilidad de las personas trabajadoras. De igual manera, disminuye la contaminación al decrecer el número de desplazamientos y el uso de vehículos privados, lo que supone, de manera potencial, efectos positivos en la emisión de gases de efecto invernadero.

Ante esta situación, la empresa debe intentar implantar la modalidad de trabajo a distancia y/o teletrabajo siempre que sea técnica y razonablemente posible con un esfuerzo de adaptación proporcionado. El teletrabajo debe tener prioridad frente a la cesación temporal o reducción de la actividad.

En consecuencia, también presenta una serie de inconvenientes como pueden ser la protección de datos, brechas de seguridad, tecnoestrés, horario continuo, fatiga, imposibilidad de la desconexión virtual, intercambio deficiente de información entre los trabajadores presenciales y los que lo hacen a distancia, dificultades de conciliación laboral y familiar, costes asociados a la actividad productiva que son trasladados a la persona trabajadora sin ninguna compensación, etc.

A pesar de la casi total ausencia de regulación específica del teletrabajo, este se ha instalado de manera rápida en nuestro país como respuesta a las restricciones y medidas de contención de la pandemia actual. Es por ello que es necesario una norma legal que equilibre el uso de esta nueva forma de prestación del trabajo entre la parte empresarial y la trabajadora.

Se regularán sus principios sobre su carácter voluntario y reversible, de igualdad de trato en las condiciones profesionales (incluyendo en la retribución la compensación de gastos), la promoción y formación profesional, el libre ejercicio de los derechos colectivos, los tiempos máximos de trabajo y los mínimos de descanso, la igualdad de oportunidades en el territorio, la distribución flexible del tiempo de trabajo. De igual manera, se tendrá en cuenta la prevención de riesgos laborales en temas relacionados con la fatiga física y mental, el uso de pantallas de visualización de datos y los riesgos de aislamiento.

A continuación, se enumeran y explican los artículos de este real decreto-ley, ya que son considerados de interés en el tema a tratar:

El artículo 1 introduce el ámbito de aplicación de la normativa. Se aplicará a las relaciones laborales en las que concurran las condiciones descritas en el artículo 1.1 de la *Ley del Estatuto de los Trabajadores*, que se desarrollen a distancia con carácter regular. Se entiende por regular cuando el trabajo a distancia se presta, tomando como referencia un período de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada o un porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

En el artículo 2 se definen las distintas formas de prestación del trabajo:

- Trabajo a distancia: la actividad laboral se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en un lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.
- Teletrabajo: trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
- Trabajo presencial: trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

En el artículo 3 se especifican las limitaciones en el trabajo a distancia. Se garantizará como mínimo un porcentaje del cincuenta por ciento de prestación de servicios presencial, en los contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje.

El artículo 4 menciona la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación.

Las personas que presten su trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran tenido si lo prestasen en el centro de trabajo de la empresa, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo la retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo y la formación y promoción profesional.

Los trabajadores que realicen su labor a distancia no podrán sufrir perjuicio ni modificación de las condiciones pactadas en el contrato, por las dificultades técnicas u otras no imputables a la persona trabajadora, que pudieran producirse.

Las empresas tienen la obligación de evitar cualquier discriminación de las personas trabajadoras que presten servicios a distancia. De igual forma, las empresas tienen la obligación de tener en cuenta a los trabajadores a distancia y sus características en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad.

De manera similar, las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, en la

configuración de medidas contra el acoso sexual y laboral.

Los trabajadores a distancia tienen los mismos derechos que los trabajadores presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho a la adaptación de la jornada, de modo que no interfiera el trabajo con la vida personal y laboral.

El artículo 5 trata sobre la voluntariedad y el acuerdo del trabajo a distancia.

El trabajo a distancia será voluntario tanto para el trabajador como para el empleador, siendo necesaria la firma del acuerdo, que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse posteriormente.

La negativa de la persona trabajadora a desarrollar su labor a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades en el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia, no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

El trabajo a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora.

En el artículo 6 se enumeran las obligaciones formales del acuerdo de trabajo a distancia.

- El acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito. Podrá estar incorporado al contrato de trabajo inicial o realizarse posteriormente, pero siempre debe formalizarse antes de que se inicie la prestación laboral a distancia.
- La empresa deberá entregar a la representación legal de los trabajadores una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen, así como de sus actualizaciones. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías que se prevén en la normativa relativa a la protección de datos.

El artículo 7 incluye el contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia:

- Un inventario de los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo del trabajo a distancia. En él se incluye también los consumibles, el mobiliario y su vida útil.
- Una lista enumerando los gastos que pudiera tener el trabajador por el hecho de realizar su trabajo a distancia. También se detallará la compensación que abonará la empresa, así como el momento y la forma de realizar la misma.
- El horario de trabajo de la persona que va a prestar los servicios y las reglas de disponibilidad.
- El porcentaje y la distribución que existe entre el trabajo presencial y el trabajo a distancia, en el caso de que se establecieran las dos modalidades.
- El centro de trabajo perteneciente a la empresa al que queda adscrito el trabajador a distancia y donde, en caso de que se establecieran las dos modalidades, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.
- Lugar elegido por el trabajador para llevar a cabo el trabajo a distancia.
- La duración de los plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en el caso de que estuvieran establecidas las dos modalidades.
- Los medios de control empresarial de la actividad.
- El procedimiento a seguir en el caso de que existan dificultades técnicas que impidan el desarrollo normal del trabajo a distancia.
- Las instrucciones dictadas por la empresa en materia de protección de datos y seguridad de la información.
- La duración del acuerdo del trabajo a distancia.

El artículo 8 trata sobre la modificación del acuerdo de trabajo a distancia y la ordenación de prioridades.

La modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia será objeto de acuerdo entre la empresa y el trabajador. Se formalizará por escrito previamente a su aplicación y se pondrá en conocimiento de la representación legal de los trabajadores.

Los trabajadores que presten los servicios a distancia durante la totalidad de su jornada desde el inicio de la relación laboral, tendrán prioridad para ocupar los puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de forma presencial. De esta forma, la empresa deberá informar a estos trabajadores de los puestos de trabajo presenciales vacantes que existan.

Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer los mecanismos y criterios por los que, el trabajador que desarrolla su actividad de manera presencial puede pasar a trabajo a distancia o viceversa, así como las preferencias vinculadas a determinadas circunstancias.

Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a la formación según el [artículo 9](#). Las empresas adoptarán las medidas necesarias para garantizar una participación efectiva en las acciones formativas de los trabajadores a distancia, al mismo tiempo que garantizarán la formación necesaria para el desarrollo adecuado de su actividad.

Los trabajadores que desarrollan su actividad a distancia tienen derecho a la promoción profesional, tal y como se menciona en el [artículo 10](#). La empresa deberá informar, de manera expresa y por escrito, de las posibilidades de ascenso que se produzcan, a los trabajadores a distancia.

Los trabajadores a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento, por parte de la empresa, de los medios, equipos y herramientas adecuados para llevar a cabo su actividad ([artículo 11](#)). Tendrán también derecho a recibir la atención necesaria en el caso de que existan dificultades técnicas.

El [artículo 12](#) vela por el derecho del trabajador a distancia al abono y compensación de gastos. El trabajo a distancia no podrá suponer la asunción de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios necesarios para el desarrollo de la actividad laboral por parte del trabajador. Será la empresa la que deba asumir y compensar estos gastos. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer los mecanismos para determinar y compensar estos gastos.

La persona trabajadora a distancia tendrá derecho al horario flexible en los términos del acuerdo ([artículo 13](#)) y al registro horario adecuado ([artículo 14](#)), reflejando fielmente el tiempo que dedica la persona a realizar la actividad laboral a distancia, indicando el momento de inicio y finalización de la jornada.

Los trabajos realizados a distancia también tienen derecho a la aplicación de la normativa preventiva ([artículo 15](#)). Las personas que realizan su labor a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, conforme a lo establecido en la *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales*.

En la prestación de servicios a distancia se debe llevar a cabo una evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva ([artículo 16](#)). Se deberán tener en cuenta los riesgos asociados a esta modalidad de trabajo, especialmente los riesgos derivados de los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. De forma particular, se tendrá en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad, así como la garantía de los descansos durante la jornada. La empresa deberá conocer y estar siempre informada sobre los riesgos a los que está expuesto el trabajador a distancia, y prever las medidas de protección más adecuadas en cada caso, pudiendo incluso ser necesaria la visita al lugar de trabajo de la persona que presta sus servicios a distancia, siempre bajo su consentimiento y permiso.

El [artículo 17](#) menciona el derecho a la intimidad y a la protección de datos de la persona que trabaja a distancia. La utilización por parte del trabajador a distancia de los medios telemáticos y el control de su prestación laboral mediante dispositivos automáticos, garantizarán de manera adecuada el derecho a la intimidad y a la protección de datos, según los términos recogidos en la *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*. De ningún modo, la empresa podrá exigir al trabajador a distancia la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos de su propiedad, ni la utilización de los mismos en el desarrollo de su trabajo. Es por ello que las empresas deberán establecer una serie de criterios de utilización de los dispositivos digitales, respetando siempre los estándares mínimos de protección de la intimidad. En la elaboración de estos criterios también deberán participar los representantes legales de los trabajadores.

Los trabajadores a distancia tendrán derecho a la desconexión digital ([artículo 18](#)). Las personas que trabajan a distancia, especialmente en la modalidad del teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario laboral, según lo establecido en el artículo 88 de la *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre*. La empresa, con el consenso de la representación legal de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a las personas trabajadoras en la que, se definirán las formas de ejercer el derecho a la desconexión y las acciones de formación y sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas, con el fin de

evitar el riesgo de fatiga informática. Se organizará adecuadamente la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso.

El artículo 19 enumera los derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia.

Los trabajadores a distancia tienen derecho a ejercer sus derechos colectivos, con el mismo contenido y alcance que el resto de personas trabajadoras del centro al que están adscritas.

La empresa deberá suministrar a la representación legal de los trabajadores los elementos necesarios para el desarrollo de su actividad representativa, entre la que se incluye el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa. Deberá asegurarse la inexistencia de obstáculos para la comunicación entre los trabajadores a distancia y sus representantes legales, así como con el resto de personas trabajadoras.

Se debe garantizar que los trabajadores que realizan su prestación a distancia, puedan participar de una forma efectiva en las actividades organizadas por su representación legal, en defensa de sus intereses laborales. En particular, se garantizará la participación efectiva presencial para ejercer el derecho a voto en las elecciones a representantes legales.

El artículo 20 trata sobre la protección de datos y la seguridad de la información. Los trabajadores a distancia, durante el desarrollo de su prestación laboral, deberán cumplir las instrucciones establecidas por la empresa en el marco de la legislación sobre protección de datos y seguridad de la información.

Los trabajadores deberán cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación, establecidas en la empresa en lo relativo a los equipos o herramientas informáticas, según lo establece el artículo 21.

En el artículo 22 se mencionan las facultades de control empresarial. La empresa tiene derecho a adoptar las medidas que considere oportunas de vigilancia y control, con el fin de verificar el cumplimiento de las obligaciones y deberes laborales de la persona trabajadora.

A continuación, se detallan en profundidad las disposiciones del presente real decreto-ley que resultan de interés:

La disposición transitoria tercera menciona el trabajo como una medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19. El trabajo a distancia se implantó de manera excepcional en aplicación del artículo 5 del *Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo*. También resultó una consecuencia de las medidas de contención sanitaria de la actual pandemia, y mientras estas se mantengan, se le seguirá aplicando la normativa laboral ordinaria. Las empresas tienen la obligación de dotar y realizar el mantenimiento de los medios, equipos, herramientas y consumibles necesarios para el desarrollo del trabajo a distancia. Los gastos derivados de esta forma de trabajo a distancia deberán ser compensados a la persona trabajadora.

- **Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2**

Tabla 4-8. Aspectos generales del *Real Decreto 926/2020*

<b>Título</b>	<i>Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2</i>
<b>Departamento</b>	Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática.
<b>Entrada en vigor</b>	25 de octubre de 2020
<b>Referencia</b>	BOE-A-2020-12898
<b>Enlace web</b>	<a href="https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/10/25/926">https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/10/25/926</a>
<b>Aspectos destacables</b>	<p>Los niveles de los principales indicadores epidemiológicos y asistenciales han sido preocupantes en octubre de 2020, por lo que fue necesario considerar diferentes medidas de control de la transmisión de la enfermedad para reducir las incidencias del coronavirus, evitando el colapso del sistema sanitario, volviendo a declarar el estado de alarma, con algunas modificaciones respecto al primero, afectando a todo el territorio nacional, cuya autoridad competente es el Gobierno de la nación y manteniendo su vigencia hasta el 9 de noviembre de 2020 a las 00:00 horas.</p> <p>Se limita la libertad de circulación de las personas en horario nocturno, según el artículo 5, durante las 23:00 y las 6:00 horas, excepto por cumplimiento de obligaciones laborales, entre otras.</p> <p>Se limita la entrada y salida en las comunidades autónomas y ciudades con Estatuto de autonomía, según el artículo 6, salvo para desplazamientos justificados de cumplimiento de obligaciones laborales, entre otras.</p>

El fin de la vigencia del primer estado de alarma con la conclusión del proceso de desescalada, España comenzó la etapa de nueva normalidad, durante la cual los poderes públicos y las autoridades sanitarias han continuado aplicando medidas destinadas a controlar los brotes de COVID-19 y frenar los contagios.

Los niveles de los principales indicadores epidemiológicos y asistenciales han sido preocupantes en octubre de 2020, por lo que fue necesario considerar diferentes medidas de control de la transmisión de la enfermedad para reducir las incidencias del coronavirus, evitando el colapso del sistema sanitario.

En octubre de 2020 aún no existía una vacuna para la COVID-19, por lo que fue de vital importancia tomar las medidas de contención adecuadas. En todo caso, durante la vigencia del estado de alarma, las administraciones sanitarias competentes en salud pública, deben continuar adoptando las medidas necesarias para afrontar la situación de emergencia de salud pública ocasionada por la COVID-19, en particular, la *Ley Orgánica 3/1986, de 14 de abril, de Medidas Especiales en Materia de Salud Pública*, la *Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad* y la *Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública*, así como la normativa autonómica correspondiente. Toda esta legislación sanitaria está combinada con la *Ley Orgánica 4/1981, de 1 de junio, de los estados de alarma, excepción y sitio*.

En el [artículo 1](#) se declara el estado de alarma según lo dispuesto en la *Ley Orgánica 4/1981, de 1 de junio, de los estados de alarma, excepción y sitio*, para contener la propagación de las infecciones causadas por el SARS-CoV-2, afectando a todo el territorio nacional ([artículo 3](#)).

En el [artículo 2](#) se menciona que la autoridad competente de los efectos del estado de alarma es el Gobierno de la nación, aunque en cada comunidad autónoma, se delega la autoridad competente en la presidencia de la comunidad, en los términos establecidos, quedando habilitadas para dictar una normativa concreta de aplicación.

La duración de este estado de alarma declarado finaliza el 9 de noviembre de 2020 a las 00:00 horas.

Se limita la libertad de circulación de las personas en horario nocturno ([artículo 5](#)) durante las 23:00 y las 6:00 horas, excepto por d) cumplimiento de obligaciones laborales, profesionales, empresariales, institucionales o legales, entre otras. La autoridad competente delegada, correspondiente de cada Comunidad Autónoma, puede



limitar el horario en su ámbito territorial.

Se limita la entrada y salida en las comunidades autónomas y ciudades con Estatuto de autonomía ([artículo 6](#)) salvo para desplazamientos justificados de asistencia a centros, servicios y establecimientos sanitarios, y cumplimiento de obligaciones laborales, profesionales, empresariales, institucionales o legales.

#### 4.1.2 Legislación BOJA

De manera particular, con el objetivo de orientar el presente trabajo hacia la normativa concreta de aplicación en la Comunidad Autónoma de Andalucía, en las siguientes líneas se llevará a cabo el desarrollo de toda la normativa de obligado cumplimiento a nivel autonómico de prevención de riesgos laborales en todo lo relativo a la COVID-19 en los centros de trabajo, recogida en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA).

- **Orden de 13 de marzo de 2020, por la que se adoptan medidas preventivas de salud pública en la Comunidad de Andalucía como consecuencia de la situación y evolución del coronavirus (COVID-19)**

Tabla 4-9. Aspectos generales de la *Orden de 13 de marzo de 2020*

<b>Título</b>	<i>Orden de 13 de marzo de 2020, por la que se adoptan medidas preventivas de salud pública en la Comunidad de Andalucía como consecuencia de la situación y evolución del coronavirus (COVID-19).</i>
<b>Departamento</b>	Conserjería de Salud y Familias.
<b>Entrada en vigor</b>	13 de marzo de 2020
<b>Enlace web</b>	<a href="https://www.juntadeandalucia.es/boja/2020/505/BOJA20-505-00007-4118-01_00171533.pdf">https://www.juntadeandalucia.es/boja/2020/505/BOJA20-505-00007-4118-01_00171533.pdf</a>
<b>Aspectos destacables</b>	<p>En primer lugar, se detallan las medidas preventivas, estando contempladas en el punto 4 las medidas de prevención en materia de docencia y empleo, donde se menciona la suspensión de la actividad docente presencial y las prácticas laborales derivadas de la misma.</p> <p>En segundo lugar, se mencionan las recomendaciones entre las que destacan a) la promoción del teletrabajo, flexibilidad y reuniones por videoconferencia por parte de las empresas, b) limitar las salidas del domicilio a las personas con enfermedades crónicas, c) evitar los viajes innecesarios y g) evitar los saludos físicos.</p>

La *Ley 2/1998, de 15 de junio, de Salud de Andalucía* establece en su artículo 21 que las Administraciones Públicas de Andalucía, en el marco de sus respectivas competencias, establecerán y acordarán las limitaciones preventivas de carácter administrativo de aquellas actividades públicas y privadas que, de manera directa o indirecta, puedan tener consecuencias negativas para la salud, suponiendo un riesgo inminente y extraordinario para la misma. En base a esto, podrán decretar la suspensión de actividades, cierre de empresas o de sus instalaciones, así como la intervención de medios materiales y personales que tengan una repercusión extraordinaria y negativa para la salud de los ciudadanos, siempre que exista o se sospeche de forma razonada la existencia de este riesgo.

La OMS declaró el 30 de enero de 2020 la emergencia en salud pública internacional ante la situación del coronavirus y la enfermedad COVID-19, declarada como pandemia global por este organismo el 11 de marzo de 2020. Con el fin de hacer frente a esta emergencia se requiere adoptar una serie de medidas orientadas a la protección de la salud y la seguridad de las personas, para contener el avance de la enfermedad, así como reforzar el sistema de salud pública. Andalucía cuenta con un sólido Sistema de Vigilancia Epidemiológica desde el que se lleva a cabo la monitorización exhaustiva y permanente de todos los casos y, desde la cual, se ha hecho un llamamiento a la colaboración ciudadana para seguir las recomendaciones.

En base a la evolución de los acontecimientos, resulta de obligada adopción las medidas cautelares recogidas en la presente Orden.

En el artículo **primero** se detallan las medidas preventivas a adoptar, donde destaca el punto 4 relativo a las medidas preventiva en materia de docencia y empleo, en las que se ordena la suspensión de todas las actividades docentes presenciales en el Sistema Universitario Andaluz, el Sistema Educativo Andaluz, la Red de Centros Propios de formación profesional, las Escuelas de Formación adscritas a la Agencia del Servicio Andaluz de empleo, así como las prácticas laborales derivadas de las mismas.

En el artículo **segundo** se detallan las recomendaciones que debe seguir la ciudadanía en materia de prevención. En el punto a) se recomienda que las empresas promocionen el teletrabajo, flexibilidad horaria, organización de turnos escalonados y celebración de reuniones por videoconferencia. Asimismo, se recomienda la elaboración de planes de continuidad de actividad de la empresa que, prevean la actuación a llevar a cabo cuanto antes la situación originada por el Coronavirus.

En el punto b) se recomienda a aquellas personas con enfermedades crónicas y de otro tipo que limiten las salidas de sus domicilios.

En el punto c) se recomienda evitar los viajes innecesarios, especialmente fuera de la Comunidad Autónoma.

En el punto g) se recomienda evitar los saludos físicos.

- **Decreto-ley 10/2020, de 29 de abril, por el que se establecen medidas extraordinarias y urgentes de flexibilización administrativa en materia de ayudas en el ámbito del empleo y medidas complementarias con incidencia en el ámbito económico, local y social como consecuencia de la situación ocasionada por el coronavirus (COVID-19)**

Tabla 4-10. Aspectos generales del *Decreto-ley 10/2020, de 29 de abril*

<b>Título</b>	<i>Decreto-ley 10/2020, de 29 de abril, por el que se establecen medidas extraordinarias y urgentes de flexibilización administrativa en materia de ayudas en el ámbito del empleo y medidas complementarias con incidencia en el ámbito económico, local y social como consecuencia de la situación ocasionada por el coronavirus (COVID-19).</i>
<b>Departamento</b>	Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior.
<b>Entrada en vigor</b>	29 de abril de 2020
<b>Enlace web</b>	<a href="https://www.juntadeandalucia.es/boja/2020/521/BOJA20-521-00064-4788-01_00172198.pdf">https://www.juntadeandalucia.es/boja/2020/521/BOJA20-521-00064-4788-01_00172198.pdf</a>
<b>Aspectos destacables</b>	<p>El presente decreto-ley trata sobre las medidas adoptadas, tras la declaración del estado de alarma, para minimizar el impacto negativo sobre el tejido empresarial andaluz y su empleo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En el artículo 1 se mencionan los incentivos para la creación de empleo estable y ampliación de la jornada laboral para poder garantizar el mantenimiento del empleo indefinido</li> <li>- Los artículos 2 y 3 hacen referencia al Bono Empleo y Contratación indefinida de personas destinatarias del Bono y a los Incentivos al Retorno del Talento, respectivamente.</li> <li>- El artículo 26 menciona las medidas dirigidas a las subvenciones concedidas a pequeñas empresas de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el desarrollo de proyectos de prevención de riesgos laborales.</li> <li>- El artículo 17 hace mención a las subvenciones concedidas a los proyectos de investigación innovadores en materia de prevención de riesgos laborales.</li> </ul>

La Comunidad Autónoma de Andalucía adoptó desde el primer momento del comienzo de la pandemia medidas para proteger a sus ciudadanos del riesgo de contagio, velando al mismo tiempo por las empresas y sus trabajadores que se han ido viendo afectados en todo lo relativo a los aspectos económicos y productivos, ya que las restricciones derivadas del *Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo* se han prolongado en el tiempo con consecuencias negativas en el normal funcionamiento de la actividad empresarial. Las medidas adoptadas en el presente Decreto-ley 10/2020 que aquí se describe pretenden minimizar este impacto negativo sobre el tejido empresarial andaluz y su empleo.

La Conserjería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo ha adoptado medidas en materia de políticas activas de empleo orientadas al fomento y la consolidación del trabajo y a economía social, pero en este momento de crisis sanitaria y económica resultan de difícil cumplimiento por parte de las personas o empresas beneficiarias de las mismas, por lo que en este presente Decreto-ley 10/2020 se pretenden adoptar medidas para solventar estas dificultades.

En el Capítulo I se disponen las medidas en políticas activas de empleo, flexibilizando los requisitos para los incentivos a la creación de empleo e inserción laboral.

En el **artículo 1** se mencionan los incentivos a la creación de empleo estable y ampliación de la jornada laboral para poder garantizar el mantenimiento del empleo indefinido, regulado en la *Orden de 6 de mayo de 2018* de la Conserjería de Empleo, Empresa y Comercio. Las medidas dirigidas a la inserción laboral en Andalucía, en el marco del Programa de Empleo Industrial en Andalucía y la Iniciativa Bono de Empleo, se adoptan en los siguientes términos:

- Si durante el estado de alarma declarado mediante el *Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo* se produjo la suspensión temporal del contrato laboral o la reducción de la jornada laboral, la persona trabajadora deberá reincorporarse a su puesto de trabajo habitual o restituir su jornada laboral en las mismas condiciones.

Los **artículos 2 y 3** hacen referencia al Bono Empleo y Contratación indefinida de personas destinatarias del Bono y a los Incentivos al Retorno del Talento, respectivamente.

En el Capítulo IV se disponen las medidas en materia de prevención de riesgos laborales. El **artículo 26** menciona las medidas dirigidas a las subvenciones concedidas a pequeñas empresas de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el desarrollo de proyectos de prevención de riesgos laborales, al amparo de la *Orden de 13 de junio de 2018* de la Conserjería de Empleo, Empresa y Comercio. Se destinan las ayudas a aquellos proyectos y actividades que se encontraban en fase de ejecución en el momento de entrada en vigor del estado de alarma.

De igual forma, el **artículo 17** hace mención a las subvenciones concedidas a los proyectos de investigación innovadores en materia de prevención de riesgos laborales, al amparo de la *Orden de 7 de julio de 2018* de la Conserjería de Empleo, Empresa y Comercio.

- **Orden de 19 de junio de 2020, por la que se adoptan medidas preventivas de salud pública en la Comunidad Autónoma de Andalucía para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el coronavirus (COVID-19), una vez superado el estado de alarma**

Tabla 4-11. Aspectos generales de la Orden de 19 de junio de 2020

<b>Título</b>	<i>Orden de 19 de junio de 2020, por la que se adoptan medidas preventivas de salud pública en la Comunidad Autónoma de Andalucía para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el coronavirus (COVID-19), una vez superado el estado de alarma.</i>
<b>Departamento</b>	Conserjería de Salud y Familias.
<b>Entrada en vigor</b>	19 de junio de 2020
<b>Enlace web</b>	<a href="https://www.juntadeandalucia.es/boja/2020/539/BOJA20-539-00052-6553-01_00173926.pdf">https://www.juntadeandalucia.es/boja/2020/539/BOJA20-539-00052-6553-01_00173926.pdf</a>
<b>Aspectos destacables</b>	<p>Superado el estado de alarma, la Comunidad Autónoma de Andalucía tiene que adoptar las medidas de prevención para evitar la propagación de la enfermedad de la COVID-19, a través de la presente Orden.</p> <p>En el Capítulo I se mencionan las medidas de prevención general y de aforo, en la que se destaca la obligación de mantenimiento de la seguridad interpersonal y el uso de mascarilla, así como las medidas generales de higiene y prevención exigibles a todas las actividades, pudiendo suspenderse si dicha actividad supone un riesgo de contagio debido a las condiciones en las que se está desarrollando.</p> <p>En el Capítulo X se mencionan las medidas de prevención relativas al personal empleado público, cuya incorporación a la actividad presencial será progresiva, manteniendo la compatibilidad entre las modalidades de trabajo presencial y no presencial.</p>

En Andalucía, se han dispuesto varias Órdenes desde el comienzo de la pandemia por parte de la Conserjería de Salud y Familias para adoptar diversas medidas preventivas en materia sanitaria, docencia, empleo, cultura y ocio, actividad comercial y de industria, en relación a la COVID-19, prorrogándose unos meses más de lo esperado.

Una vez iniciado el proceso de reducción gradual de las medidas extraordinarias de restricción de movilidad y contacto social establecidas en el *Real-Decreto 463/2020, de 14 de marzo*, así como en sus prórrogas, el Consejo de Ministros adoptó el Plan para la transición hacia una nueva normalidad para recuperar de manera paulatina la vida cotidiana y la actividad económica, preservando la salud pública. Una vez finalizado el estado de alarma, se cede la toma de decisiones, con arreglo a criterios sanitarios y epidemiológicos, a las Comunidades Autónomas.

Es por ello por lo que con la situación epidemiológica del coronavirus en Andalucía se ha considerado necesario adoptar medidas de prevención para evitar la propagación de la enfermedad en todas aquellas actividades que comportan mayor riesgo de contagio y transmisión de la COVID-19.

El objeto de la presente *Orden de 19 de junio de 2020* es establecer las medidas preventivas de salud pública para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el coronavirus (COVID-19), una vez superado el estado de alarma, siendo su ámbito de aplicación todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

En el **Capítulo I** de Medidas preventivas generales y de aforo se hace mención a las medidas de prevención general de la COVID-19, por la que todos los ciudadanos de Andalucía están obligados a adoptar las medidas necesarias para evitar la propagación de la enfermedad de la COVID-19, así como su propia exposición a dichos riesgos, sea cual sea su actividad, al mismo tiempo que respetar las medidas de seguridad e higiene establecidas por las autoridades sanitarias en materia de prevención de la COVID-19.

De igual forma, se destaca la necesidad de mantenimiento de la distancia de seguridad interpersonal establecida por el *Real Decreto ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación*

*para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, de al menos, 1,5 metros.*

En el punto 2 del presente Capítulo I se hace referencia a las medidas generales de higiene y prevención exigibles a todas las actividades, sin perjuicio de las normas o protocolos específicos establecidos en concreto en cada centro de trabajo. A continuación, se enumeran y describen de forma breve las medidas de higiene y prevención de obligado cumplimiento según esta Orden:

- El director o responsable de la actividad económica debe asegurar la completa adopción de las medidas de limpieza y desinfección adecuadas para el uso del centro. En estas tareas de limpieza y desinfección se prestará especial atención a las zonas de uso común y superficies de contacto más frecuentes. Para ello se utilizarán desinfectantes como diluciones de lejía (1:50) o cualquiera con actividad viricida, respetando siempre las indicaciones de la etiqueta correspondiente. Tras cada limpieza, los materiales y equipos de protección utilizados se desecharán de forma segura y se procederá a un completo lavado y desinfección de las manos.
- En aquellos puestos de trabajo que sean compartidos por más de un trabajador, se establecerán los mecanismos necesarios para garantizar una completa higienización de los mismos, procurando siempre que los equipos o herramientas empleadas en estos puestos sean personales e intransferibles
- En caso de emplear uniformes o cualquier tipo de ropa de trabajo, se procederá al lavado y desinfección regular de los mismos.
- Es necesario ventilar periódicamente las instalaciones de forma diaria y durante el tiempo necesario para permitir la renovación del aire.
- En aquellos centros de trabajo que dispongan de ascensor, se utilizará preferentemente las escaleras o, en su caso, su ocupación máxima será de una persona, salvo que sean convivientes o que todos los ocupantes empleen mascarilla.
- La ocupación máxima de los aseos y vestuarios será de una persona para espacios de hasta cuatro metros cuadrados, salvo en aquellas situaciones de personas que precisen asistencia, en los que se permitirá también la utilización por su acompañante.
- Cualquier tipo de pago se realizará, en la medida de lo posible, sin contacto físico.
- El centro de trabajo dispondrá de papeleras para depositar cualquier tipo de material desechable, las cuales serán limpiadas y desinfectadas frecuentemente, al menos una vez al día.
- Los materiales suministrados a los trabajadores para llevar a cabo su actividad laboral que sean de uso compartido se deberán desinfectar tras cada uso.

En los puntos 3 y 4 se hace referencia a que cualquier actividad de cualquier establecimiento podrá suspenderse si supone un riesgo de contagio debido a las condiciones en las que se esté desarrollando.

En el **Capítulo X** de Medidas relativas al personal empleado público se hace mención a las medidas en materia de incorporación progresiva a la actividad presencial en el conjunto del Sector Público Andaluz, cuya incorporación mantendrá la compatibilidad entre modalidades de trabajo presencial y no presencial, para garantizar al mismo tiempo la seguridad y salud del personal, así como la continuidad de la actividad.

- **Orden de 14 de julio de 2020, sobre el uso de la mascarilla y otras medidas de prevención en materia de salud pública para hacer frente al coronavirus (COVID-19) y por la que se modifica la Orden de 19 de junio de 2020**

Tabla 4-12. Aspectos generales de la *Orden de 14 de julio de 2020*

<b>Título</b>	<i>Orden de 14 de julio de 2020, sobre el uso de la mascarilla y otras medidas de prevención en materia de salud pública para hacer frente al coronavirus (COVID-19) y por la que se modifica la Orden de 19 de junio de 2020.</i>
<b>Departamento</b>	Conserjería de Salud y Familias.
<b>Entrada en vigor</b>	14 de julio de 2020
<b>Enlace web</b>	<a href="https://www.juntadeandalucia.es/boja/2020/545/BOJA20-545-00003-7739-01_00175091.pdf">https://www.juntadeandalucia.es/boja/2020/545/BOJA20-545-00003-7739-01_00175091.pdf</a>
<b>Aspectos destacables</b>	<p>Ha sido necesaria la modificación de la anterior <i>Orden de 19 de junio de 2020</i> por la presente Orden debido al levantamiento de las medidas derivadas del estado de alarma.</p> <p>En el primer punto se dispone el uso obligatorio de la mascarilla, bajo una serie de condiciones. En el segundo punto se hace referencia a la recomendación de su uso en espacios de uso privado.</p> <p>El tercer punto corresponde a las medidas específicas para los casos de infección y contactos estrechos, mencionando su aislamiento obligatorio.</p> <p>El quinto punto hace referencia al régimen sancionador en caso de incumplimiento de las medidas de esta Orden, correspondiendo a los ayuntamientos y órganos competentes de la Administración de la Junta de Andalucía, en colaboración con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.</p>

Una vez levantadas las medidas derivadas del estado de alarma, con la situación epidemiológica del coronavirus existente en Andalucía, se considera necesario adoptar nuevas medidas de prevención para hacer frente a la expansión de la enfermedad. Es por ello por lo que se modifica la anterior *Orden del 19 de junio de 2020* por la *Orden del 14 de julio de 2020*.

En el **primer punto** se dispone el uso obligatorio de la mascarilla, con las siguientes condiciones:

- Es obligatorio el uso de la mascarilla en la vía pública, espacios al aire libre y cualquier espacio cerrado de uso público o abierto al público, a todas aquellas personas mayores de 6 años, incluso en aquellos casos que pueda garantizarse la distancia interpersonal de seguridad de 1,5 metros.
- En los medios de transporte, tanto públicos como privados, la mascarilla es de uso obligatorio, salvo en aquellos casos cuyos ocupantes sean personas convivientes.
- Se excluye la obligatoriedad de la mascarilla a aquellas personas que presenten algún tipo de enfermedad o dificultad respiratoria o por su situación de discapacidad o dependencia. También se excluye su uso en la práctica de deporte individual al aire libre.

En el **segundo punto** se recomienda el uso de la mascarilla en espacios privados con confluencia de personas no convivientes, aunque pueda garantizarse la distancia de seguridad.

El **tercer punto** corresponde a las medidas específicas para los casos de infección y contactos estrechos. Las personas consideradas casos sospechosos o probables de infección por el virus SARS-CoV-2, deberán aislarse según las indicaciones del personal asistencial de salud pública.

El **quinto punto** hace referencia al régimen sancionador en caso de incumplimiento de las medidas de esta Orden, correspondiendo a los ayuntamientos y órganos competentes de la Administración de la Junta de Andalucía, en colaboración con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

- **Decreto-ley 21/2020, de 4 de agosto, por el que se establece el régimen sancionador por el incumplimiento de las medidas de prevención y contención aplicables en Andalucía ante el COVID-19**

Tabla 4-13. Aspectos generales del *Decreto-ley 21/2020, de 4 de agosto*

<b>Título</b>	<i>Decreto-ley 21/2020, de 4 de agosto, por el que se establece el régimen sancionador por el incumplimiento de las medidas de prevención y contención aplicables en Andalucía ante el COVID-19.</i>
<b>Departamento</b>	Consejería de Salud y Familias.
<b>Entrada en vigor</b>	5 de agosto de 2020
<b>Enlace web</b>	<a href="https://www.juntadeandalucia.es/boja/2020/549/BOJA20-549-00011-8931-01_00176275.pdf">https://www.juntadeandalucia.es/boja/2020/549/BOJA20-549-00011-8931-01_00176275.pdf</a>
<b>Aspectos destacables</b>	<p>Se ha visto la necesidad de establecer de forma urgente un régimen sancionador para garantizar la eficacia de las medidas adoptadas por el Gobierno de Andalucía para controlar la crisis sanitaria provocada por la COVID-19 y proteger la salud y seguridad de sus ciudadanos.</p> <p>El objeto es establecer la regulación específica del régimen sancionador para los incumplimientos de las medidas sanitarias establecidas, tanto por la Junta de Andalucía como por la Administración General del Estado, cuya aplicación corresponde a las autoridades sanitarias de la Comunidad Autónoma de Andalucía, mencionado en el artículo 1.</p> <p>El ámbito de aplicación son aquellos hechos o acciones realizadas en el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía que supongan el incumplimiento o la resistencia a la aplicación de las medidas adoptadas, según el artículo 2.</p> <p>En el artículo 5 se enumeran las infracciones leves.</p> <p>En el artículo 6 se enumeran las infracciones graves.</p> <p>En el artículo 7 se enumeran las infracciones muy graves.</p> <p>El artículo 8 habla sobre la responsabilidad de las infracciones cometidas.</p> <p>En el artículo 9 se describen las sanciones por incumplimiento de las medidas adoptadas.</p>

Con el presente Decreto-ley se justifica la legislación de urgencia para situaciones concretas que requieran una acción normativa inmediata en un breve plazo de tiempo. Es por ello que, de igual forma, se ha visto la necesidad de establecer de forma urgente un régimen sancionador para garantizar la eficacia de las medidas adoptadas por el Gobierno de Andalucía, para controlar la crisis sanitaria provocada por la COVID-19 y proteger la salud y seguridad de sus ciudadanos. La urgencia de contar con un régimen sancionador específico se basa en las circunstancias extraordinarias y de extrema gravedad generadas por la pandemia de la COVID-19, el cual tendrá de duración hasta que finalice esta pandemia.

El **artículo 1** muestra el objeto de este decreto-ley, que no es otro que establecer la regulación específica del régimen sancionador para los incumplimientos de las medidas sanitarias establecidas, tanto por la Junta de Andalucía como por la Administración General del Estado, cuya aplicación corresponde a las autoridades sanitarias de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

El ámbito de aplicación del presente decreto-ley, según el **artículo 2**, es para aquellos hechos o acciones realizadas en el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía que supongan el incumplimiento o la resistencia a la aplicación de las medidas adoptadas.

El Capítulo II recoge el régimen de infracciones y sanciones. En el **artículo 5** se enumeran las infracciones leves, mostradas a continuación:

- Incumplir las medidas generales o específicas de higiene, prevención y control establecidas para cada tipo de actividad, pudiendo producir un riesgo o daño leve para la salud de la población.
- Incumplir los límites de aforo permitido según la actividad, cuando no suponga riesgo de contagio o pueda afectar a menos de 15 personas.
- Celebrar reuniones o cualquier otro tipo de actividad, en espacios públicos o privados, en los que se produzcan aglomeraciones que impidan cumplir con las medidas sanitarias de prevención, pudiendo suponer un riesgo o daño leve para la salud de la población.
- Incumplir la normativa aprobada para hacer frente a la crisis sanitaria de la COVID-19, siempre que suponga un riesgo o daño leve para la salud de la población.
- Incumplir la obligación del uso de mascarillas o tener un uso inadecuado de las mismas.

Se entiende por incumplimiento aquellas acciones que puedan suponer, de manera directa o indirecta, un riesgo o daño leve para la salud de la población o que produzcan un riesgo de contagio a menos de 15 personas.

En el **artículo 6** se enumeran las infracciones graves, mostradas a continuación:

- Incumplir las medidas generales o específicas de higiene y prevención para cualquier tipo de actividad, cuando no constituyan una infracción leve o muy grave.
- Incumplir los límites de aforo según actividad, cuando no constituya una infracción leve o muy grave.
- No elaborar protocolos o planes de contingencia en aquellas actividades exigidas por las disposiciones autonómicas para la contención de la COVID-19.
- Celebrar reuniones en las que se produzcan aglomeraciones que impidan la adopción de las medidas sanitarias de prevención y puedan suponer un daño o riesgo grave para la salud pública.
- Denegar apoyo, auxilio o colaboración a los agentes de la autoridad competente.
- No suministrar datos ni facilitar información exacta a las autoridades competentes, así como no comunicar los casos de sospecha o de diagnóstico positivo de la enfermedad o de hechos relevantes cuya declaración resulte obligatoria.
- Incumplir el deber de aislamiento domiciliario en los casos de confinamiento decretado.

Se entiende por incumplimiento aquellas acciones que supongan un riesgo o daño grave para la salud de la población o aquellas que produzcan un riesgo de contagio de entre 15 y 100 personas.

En el **artículo 7** se enumeran las infracciones muy graves, siendo aquellas que suponen un riesgo o daño muy grave para la salud de la población, produciendo un contagio de más de 100 personas.

Según el **artículo 8** serán responsables de las infracciones aquí tipificadas las personas físicas o jurídicas que por acción u omisión incumplan las medidas adoptadas para la contención de la COVID-19.

En el **artículo 9** se describen las sanciones por incumplimiento de las medidas adoptadas, que van desde multas de 100 a 3.000 euros para las infracciones leves, hasta los 600.000 euros para aquellas infracciones consideradas muy graves.



- **Decreto-ley 22/2020, de 1 de septiembre, por el que se establecen con carácter extraordinario y urgente diversas medidas ante la situación generada por el coronavirus (COVID-19)**

Tabla 4-14. Aspectos generales del *Decreto-ley 22/2020, de 1 de septiembre*

<b>Título</b>	<i>Decreto-ley 22/2020, de 1 de septiembre, por el que se establecen con carácter extraordinario y urgente diversas medidas ante la situación generada por el coronavirus (COVID-19).</i>
<b>Departamento</b>	Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior.
<b>Entrada en vigor</b>	2 de septiembre de 2020
<b>Enlace web</b>	<a href="https://www.juntadeandalucia.es/boja/2020/553/BOJA20-553-00029-9795-01_00177104.pdf">https://www.juntadeandalucia.es/boja/2020/553/BOJA20-553-00029-9795-01_00177104.pdf</a>
<b>Aspectos destacables</b>	<p>El presente decreto-ley nace de la probable concurrencia en octubre de 2020 de dos patógenos víricos (gripe y coronavirus COVID-19) que puedan saturar los recursos sanitarios del Sistema Sanitario Público de Andalucía.</p> <p>En los artículos 1 y 2 se modifican los artículos 62 y 66 de la <i>Ley 16/2011, de 23 de diciembre, de Salud Pública en Andalucía</i>, estableciendo el Sistema de Vigilancia en Salud y el Sistema Integral de Alerta en Salud Pública.</p> <p>El artículo 3 menciona la creación del Consejo de Alertas de Salud Pública para la gestión y coordinación de las situaciones de alerta con alto impacto en la salud pública en Andalucía.</p> <p>En el artículo 5 se enumeran las funciones del Consejo de Alertas de Salud Pública de Alto Impacto.</p>

Con vistas a la probable concurrencia en octubre de 2020 de dos patógenos víricos (gripe y coronavirus COVID-19) que puedan saturar los recursos sanitarios del Sistema Sanitario Público de Andalucía, se presenta este decreto-ley para abordar una planificación urgente y adecuada para las posibles consecuencias graves.

El Sistema de Vigilancia en Salud dispondrá de redes de vigilancia pública compuestas por profesionales, laboratorios y centros sanitarios que aportarán la información complementaria necesaria para mejorar la calidad de la vigilancia de la salud de la población, sobre la base de la experiencia de la vigilancia de la gripe en Andalucía, para contribuir a la efectividad en las medidas de control de la enfermedad.

En el Capítulo I se dispone el Sistema de Vigilancia en Salud y el Sistema Integral de Alerta en Salud Pública. En el **artículo 1** se modifica el artículo 62 de la *Ley 16/2011, de 23 de diciembre, de Salud Pública de Andalucía*, por la que la Conserjería competente en materia de salud pública dispone de un Sistema de Vigilancia en Salud como una estructura orgánica y funcional basada en la detección y recogida de datos, así como de análisis de los mismos para evaluar las actuaciones orientadas a proteger o mejorar la salud pública colectiva.

En el **artículo 2** se modifica el artículo 66 de la *Ley 16/2011, de 23 de diciembre, de Salud Pública en Andalucía*, donde se establece el Sistema Integral de Alerta en Salud Pública para detectar y coordinar las alertas y emergencias sanitarias, que impliquen una amenaza real o potencial para la salud de la población en Andalucía, o que puedan tener repercusión a nivel nacional o internacional, entre los que se incluyen los casos de alarma social provocada por la difusión de noticias relativas a la salud pública.

En el Capítulo II se disponen los mecanismos para la gestión de alertas en salud pública. El **artículo 3** menciona la creación del Consejo de Alertas de Salud Pública de Alto Impacto, adscrito a la Conserjería con competencias en materia de salud, para la gestión y coordinación de las situaciones de alerta con alto impacto en la salud pública en Andalucía, así como para impulsar las actuaciones para hacer frente a las mismas.

En el **artículo 5** se enumeran las funciones del Consejo de Alertas de Salud Pública de Alto Impacto. Las funciones más destacadas son las siguientes:

- Gestión de la respuesta en las alertas de salud pública de alto impacto para la salud en Andalucía.

- Adaptación de los protocolos existentes a la situación actual.
  - Definición de la población expuesta, así como la susceptible de padecer la enfermedad de la COVID-19.
  - Refuerzo de la información a las autoridades competentes en materia de salud pública.
  - Adopción de medidas de salud pública urgentes para responder inmediatamente a la situación de alerta.
- **Orden de 29 de octubre de 2020, por la que se establecen los niveles de alerta sanitaria y se adoptan medidas temporales y excepcionales por razón de salud pública en Andalucía, para la contención de la COVID-19**

Tabla 4-15. Aspectos generales de la *Orden de 29 de octubre de 2020*

<b>Título</b>	<i>Orden de 29 de octubre de 2020, por la que se establecen los niveles de alerta sanitaria y se adoptan medidas temporales y excepcionales por razón de salud pública en Andalucía, para la contención de la COVID-19.</i>
<b>Departamento</b>	Consejería de Salud y Familias.
<b>Entrada en vigor</b>	29 de octubre de 2020
<b>Enlace web</b>	<a href="https://www.juntadeandalucia.es/boja/2020/573/BOJA20-573-00032-13086-01_00180355.pdf">https://www.juntadeandalucia.es/boja/2020/573/BOJA20-573-00032-13086-01_00180355.pdf</a>
<b>Aspectos destacables</b>	<p>La presente Orden nace tras el dictado del <i>Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre</i> para declarar el estado de alarma a fin de contener la propagación de las infecciones causadas por el SARS-CoV-2.</p> <p>El objeto es establecer, con carácter temporal y excepcional, medidas específicas de prevención en Andalucía para hacer frente a la crisis sanitaria de la COVID-19, siendo de aplicación a todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía, según el artículo 1.</p> <p>En el artículo 2 se establecen los niveles de alerta sanitaria, en función de los indicadores de riesgo determinados por las autoridades sanitarias competentes, considerando el tamaño y las características de la población del territorio a evaluar.</p> <p>En el artículo 3 se describe la aplicación de los niveles de alerta sanitaria y la delegación de sus competencias.</p> <p>El artículo 5 establece la duración de los niveles de alerta sanitaria y la modulación de los mismos por parte de la autoridad sanitaria competente.</p> <p>En el artículo 7 se destaca de nuevo la necesidad de la distancia de seguridad interpersonal de al menos 1,5 metros y el uso obligatorio de la mascarilla.</p> <p>En el artículo 8 se vuelven a enumerar las medidas de higiene y prevención exigibles a todas las actividades.</p>

El *Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre* fue dictado por el Gobierno de la Nación para declarar el estado de alarma a fin de contener la propagación de las infecciones causadas por el SARS-CoV-2.

Ante la declaración del nuevo estado de alarma y la situación epidemiológica derivada de la pandemia provocada por el coronavirus, es necesario la adopción de nuevas medidas de salud pública para la Comunidad Autónoma de Andalucía, con carácter temporal y excepcional, dejando sin efecto las medidas mencionadas en las *Órdenes de 19 de junio, 29 de septiembre y de 14 de octubre de 2020*.

Según el **artículo 1** el objeto de la presente orden es establecer, con carácter temporal y excepcional, medidas específicas de prevención en Andalucía para hacer frente a la crisis sanitaria de la COVID-19, siendo de aplicación a todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

En el **artículo 2** se establecen los niveles de alerta sanitaria, en función de los indicadores de riesgo determinados por las autoridades sanitarias competentes, considerando el tamaño y las características de la población del territorio a evaluar. En cada nivel de alerta sanitaria se aplicarán las distintas medidas establecidas en esta orden. El nivel 1 de alerta sanitaria corresponde con una situación de normalidad anterior a la pandemia.

En el **artículo 3** se describe la aplicación de los niveles de alerta sanitaria y la delegación de sus competencias. Se establece el nivel de alerta sanitaria en un territorio basándose en el informe del Comité Territorial de Alerta Sanitaria de Salud Pública de Alto Impacto, delegando su adopción junto con la aplicación de las medidas correspondientes, a las Delegaciones Provinciales o Territoriales competentes en materia de salud. Al entrar en vigor esta orden, se comienza con un nivel 4 de alerta sanitaria en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

El **artículo 5** establece la duración de los niveles de alerta sanitaria y la modulación de los mismos por parte de la autoridad sanitaria competente. La adopción de estos niveles tendrá una duración de 14 días naturales, acompañados de un seguimiento continuo de la situación epidemiológica y su evolución por parte de los Comités Territoriales de Alerta Sanitaria de Salud Pública de Alto Impacto, pudiendo ser levantadas total o parcialmente.

En el Capítulo II se disponen las medidas preventivas generales y de aforo con las obligaciones generales en materia de prevención. En el **artículo 6** se menciona la obligatoriedad de actuar con cautela y protección, evitando generar riesgos de propagación de la COVID-19, así como la propia exposición a dichos riesgos, sea cual sea la actividad.

En el **artículo 7** se destaca de nuevo la necesidad de la distancia de seguridad interpersonal de al menos 1,5 metros, tal y como se estableció en el *Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19*, así como las medidas sobre el uso de la mascarilla y otras medidas de prevención establecidas en la *Orden de 14 de julio de 2020*.

De igual forma, en el **artículo 8** se vuelven a enumerar, tal y como se estableció en la *Orden del 19 de junio de 2020*, las medidas de higiene y prevención exigibles a todas las actividades.

## 4.2 Recomendaciones y guías de buenas prácticas

En este capítulo se van a presentar una serie de guías de buenas prácticas con recomendaciones y consejos para hacer frente a la COVID-19 en los centros de trabajo en materia de prevención, elaborados por importantes organismos tanto internacionales como nacionales y autonómicos de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Todas ellas son de carácter no normativo y no obligatorio, aunque sí aconsejable para hacer frente a la pandemia y sus efectos en la actividad laboral.

Se presentarán las guías que se han considerado más relevantes y completas, elaboradas por los organismos de mayor influencia e interés, ya que hacer un análisis y compendio de todas las guías y recomendaciones sería un proceso muy largo y repetitivo. Por ello, se ha centrado y focalizado el análisis en las guías y recomendaciones más destacadas.

Para una mejor comprensión del contenido de las guías se va a proceder a explicar brevemente en qué consiste cada una de las cuatro especialidades de la Prevención de Riesgos Laborales: seguridad en el trabajo, higiene industrial, medicina del trabajo y ergonomía y psicología aplicada. En cada guía se podrán contemplar recomendaciones de una o varias de estas especialidades.

### Seguridad en el trabajo

Es la especialidad preventiva en la que se estudia el entorno físico en el que el trabajador desempeña su actividad laboral. Se deben desarrollar y aplicar una serie de técnicas y procedimientos que disminuyan lo máximo posible el riesgo de accidentes en el entorno laboral, estableciendo unas condiciones óptimas de trabajo para que los empleados realicen sus funciones con la máxima seguridad. (Eurofins, 2019).

La mayoría de los accidentes en el trabajo son provocados por factores humanos. Por ello, con una adecuada formación e información a los trabajadores sobre cómo se deben aplicar los procedimientos de trabajo, se consigue prevenir e incluso eliminar gran parte de los posibles accidentes laborales.

Los accidentes laborales en los que se producen la mayoría de los fallecimientos son causados por contactos eléctricos, caídas desde grandes alturas, caída de cargas, acceso a espacios confinados, etc. Gran parte de ellos pueden evitarse o, al menos, disminuir su gravedad y probabilidad de mortalidad a través de la identificación, evaluación y control de riesgos asociados a las actividades laborales en las que se ven implicados el uso de:

- Máquinas, equipos, instalaciones y herramientas.
- Lugares y espacios de trabajo.
- Manipulación, almacenamiento y transporte de cargas.
- Equipos eléctricos y/o con riesgo de incendio.
- Productos químicos
- Residuos tóxicos y peligrosos.

### **Higiene industrial**

La higiene industrial es la especialidad preventiva que consiste en evaluar, analizar y mejorar las condiciones ambientales de los distintos puestos de trabajo, con el fin de reducir el riesgo de que el trabajador desarrolle una enfermedad profesional.

Los principales métodos de actuación son el reconocimiento, la evaluación y el control de todos los factores ambientales que se encuentran presentes en el centro o zona donde se desarrolla el trabajo. Dichos factores son los agentes biológicos, los agentes físicos y los contaminantes químicos. Son causantes de problemas, tanto leves como pueden ser molestias o incomodidades, o problemas más graves como los que ocasionan daños en la salud del trabajador que desempeña su función en ese ambiente.

Las técnicas para prevenir estos riesgos consisten en la realización de muestreos y revisiones periódicas, que pueden ser realizadas por la propia empresa o una empresa de PRL contratada para tal fin, para su posterior análisis. Una vez obtenidos los resultados de las muestras, será posible verificar los niveles de agentes contaminantes, tanto físicos como biológicos y químicos, que se encuentran en el ambiente laboral. De esta manera, será posible adoptar las medidas necesarias para garantizar un entorno saludable y no perjudicial para los empleados que tienen que trabajar expuestos a estos tipos de agentes. (Eurofins, 2019).

Esta especialidad es muy interesante en la situación que estamos viviendo, ya que actualmente tanto en el trabajo como en nuestra vida personal estamos expuestos al riesgo de contagio de la COVID-19. En el ámbito laboral, se debe estudiar el nivel de riesgo del centro de trabajo para garantizar la no exposición de los trabajadores al coronavirus.

### **Medicina del trabajo**

Según la OMS, la especialidad preventiva de la medicina del trabajo es una especialidad médica, que actúa de manera aislada, y en algunos casos de manera comunitaria, para estudiar todos aquellos medios preventivos que permiten obtener y garantizar el mayor grado de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores.

La medicina del trabajo analiza las características y los riesgos asociados al trabajo, que se llevan a cabo bajo el ámbito y la influencia del entorno laboral. De esta forma, se promueven los medios necesarios para el diagnóstico, tratamiento, adaptación, rehabilitación y calificación de la patología originada o condicionada por el trabajo desempeñado. (Eurofins, 2019).

Esta especialidad trata la prevención de los accidentes laborales y las enfermedades profesionales de forma individual, y en algunos casos de manera comunitaria y/o generalizada. Para ello, se realiza un estudio individualizado de cada uno de los trabajadores de la empresa con el fin de:

- Conocer sus condiciones físicas y de salud, con el fin de analizarlas y determinar si son adecuadas para los requerimientos del puesto de trabajo.
- Evaluar las condiciones del puesto de trabajo para determinar si pueden llegar a afectar a la salud del trabajador.
- Evaluar la salud de aquellos trabajadores que han sufrido un accidente laboral, con el objetivo de determinar el tratamiento más adecuado para su recuperación.

Todos estos estudios son de obligado cumplimiento por parte del empresario, quien debe garantizar la vigilancia del buen estado de salud de los trabajadores, así como de los riesgos que conlleva el desempeño de las actividades

de su puesto de trabajo. Por otro lado, son los propios empleados los que deben prestar su consentimiento para recibir este servicio, aunque hay excepciones en las que es obligatorio, como puede ser el caso de trabajadores especialmente sensibles.

Esta especialidad también se encuentra muy presente en la situación actual, ya que es de vital importancia conocer si un trabajador puede ser de riesgo y vulnerable si se contagia de la COVID-19, con el fin de adoptar unas medidas para reducir ese riesgo en la salud.

### **Ergonomía y psicología aplicada**

La ergonomía y psicología aplicada es la especialidad preventiva que trata de la adecuación del puesto de trabajo y el entorno físico, mental y social en el que se desarrolla la actividad laboral. Para ello se tienen en cuenta tanto las características del ambiente laboral como las capacidades del trabajador.

Esta especialidad, además de prevenir y evitar todos aquellos efectos que pueden resultar negativos para la salud del trabajador, trata también de mejorar las condiciones de trabajo, logrando un equilibrio entre la persona y su entorno con el fin de buscar el máximo confort y bienestar en el entorno laboral.

La ergonomía está relacionada con aspectos físicos, tales como la temperatura y humedad donde se desarrolla la actividad laboral, la comodidad a la hora de desempeñar las tareas, el ambiente luminoso del lugar de trabajo, los posibles ruidos y vibraciones, etc. La psicología tiene que ver con la satisfacción del trabajador en el ambiente laboral, la relación con sus compañeros y superiores, la carga de trabajo, así como todos aquellos factores y condicionantes que tienen relación con el bienestar mental y social del trabajador en la empresa. (Eurofins, 2019).

Algunas de las acciones que realiza esta especialidad en su conjunto son:

- Un estudio y análisis del ambiente de trabajo para minimizar, tanto los riesgos que derivan de factores ergonómicos como los riesgos que derivan de factores psicosociales en el trabajo. Algunos de estos factores están relacionados con el estrés, el rol que tiene el trabajador en la empresa, el contenido y la carga mental y física del trabajo, la satisfacción laboral y las relaciones personales entre los empleados de la empresa.
- Proteger la salud física y psíquica del trabajador, así como del entorno social.
- Establecer una serie de procedimientos a la hora de ejecutar las tareas, de organizar y planificar el tiempo y el trabajo, así como la relación entre todos los trabajadores de la empresa.
- Estudiar el comportamiento del empleado, en el que se incluyen estudios posturales en el puesto de trabajo, valoración de aptitudes y relación con el ambiente laboral.

Es posible que esta especialidad sea en la que más se ha profundizado en la situación actual de la pandemia, debido especialmente a un aumento de los factores psicosociales generados por la inestabilidad e inseguridad del momento vivido. Al mismo tiempo se ha profundizado especialmente en el trabajo a distancia y el teletrabajo, lo que conlleva una serie de aspectos psicosociales y ergonómicos añadidos.

Una vez comprendido el ámbito de actuación de las cuatro especialidades de la PRL, se procede a mencionar y explicar detalladamente las guías de buenas prácticas y recomendaciones de los organismos más relevantes, tanto a nivel internacional como nacional y autonómico, centrándose en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

#### 4.2.1 Recomendaciones internacionales

En este apartado se detallan las recomendaciones internacionales en cuanto a la prevención de la COVID-19 en los centros de trabajo.

- **COVID-19: Regreso al lugar de trabajo. Adaptación de los lugares de trabajo y protección de los trabajadores.** Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. Año 2020.



Figura 4-1. Portada de la guía *COVID-19: Regreso al lugar de trabajo* (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2020)

Tabla 4-16. Aspectos generales de la guía *COVID-19: Regreso al lugar de trabajo*

<b>Título</b>	<i>COVID-19: Regreso al lugar de trabajo. Adaptación de los lugares de trabajo y protección de los trabajadores.</i>
<b>Autor o institución</b>	Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo.
<b>Fecha elaboración</b>	24 de abril de 2020
<b>Fecha última actualización</b>	23 de diciembre de 2020
<b>Enlace web</b>	<a href="https://osha.europa.eu/es/publications/covid-19-back-workplace-adapting-workplaces-and-protecting-workers/view">https://osha.europa.eu/es/publications/covid-19-back-workplace-adapting-workplaces-and-protecting-workers/view</a>
<b>Resumen</b>	<p>Al comienzo de la pandemia, para poder frenar los contagios y la propagación de la COVID-19, los Estados Miembros de la UE suspendieron la actividad laboral manteniendo únicamente las actividades esenciales, lo que llevó a que muchos trabajadores realizaran su actividad laboral desde sus hogares o, incluso, al cierre temporal de la empresa.</p> <p>Esta guía ofrece ayuda a empresarios y trabajadores para mantener seguro el nuevo entorno de trabajo para la vuelta al trabajo. El primer paso para ello es actualizar la evaluación de riesgos empleando toda la información actualizada de fuentes oficiales sobre la COVID-19.</p> <p>La guía detalla una serie de recomendaciones para aquellas empresas que han estado cerradas durante el confinamiento y han vuelto a retomar su actividad, así como para aquellos trabajadores que han decidido continuar su actividad laboras desde casa. Las recomendaciones generales que se presentan son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Minimizar la presencia de trabajadores en el centro de trabajo potenciando el trabajo a distancia.</li> <li>- Reducir lo máximo posible el contacto físico entre los trabajadores.</li> <li>- Facilitar en las instalaciones del centro agua y jabón y/o desinfectante de manos.</li> <li>- Colocar carteles informativos con todas las normas y medidas a seguir, facilitando información sobre las fuentes públicas oficiales disponibles.</li> <li>- Aumentar la frecuencia de la limpieza en las instalaciones y llevar a cabo una buena ventilación del lugar de trabajo.</li> <li>- En caso de seguir todas las medidas y continuar identificando un riesgo de infección, facilitar a los trabajadores los EPI necesarios.</li> <li>- Ofrecer apoyo psicológico a los trabajadores.</li> </ul> <p>Los trabajadores que hayan cursado la enfermedad con un cuadro clínico grave necesitan un tiempo de adaptación al trabajo mucho mayor.</p>

Este documento constituye una de las primeras guías, con recomendaciones orientadas al mundo laboral durante los primeros meses de la pandemia. El documento ha sido elaborado el 24 de abril de 2020 por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, en el que se facilita información perteneciente a la norma EU-OSHA.

La guía está orientada a facilitar unas recomendaciones generales a todos los países miembros de la Unión Europea, para su reincorporación al trabajo de forma segura después del período de confinamiento. Proporciona directrices no vinculantes para ayudar a trabajadores y, especialmente, a los empresarios a llevar a cabo las gestiones para mantenerse seguros en el nuevo entorno de trabajo creado como consecuencia de la pandemia de

la COVID-19. En la presente guía también se incluyen ejemplos de medidas generales, que como podremos ver, van a resultar muy similares a las recomendaciones nacionales y autonómicas.

Durante la pandemia que estamos viviendo, los Estados miembros de la UE han aplicado varias medidas, entre las que se incluyen las que afectan a los entornos laborales, para frenar los contagios y la propagación de la enfermedad de la COVID-19. Es cierto que la naturaleza y el alcance de las restricciones difieren entre cada uno de los Estados miembros, pero tienen un elemento en común: la suspensión durante un determinado período de tiempo de las actividades no esenciales. Esto supone que una parte significativa de los trabajadores ha tenido y tendrá que realizar su actividad laboral desde casa, o incluso que, si su trabajo no puede ser realizado a distancia, deberá suspenderse su actividad. Esto supone que tanto trabajadores como empresarios tengan que aplicar nuevos procedimientos de trabajo para adaptarse a la situación o, en el peor de los casos, suspender su actividad empresarial durante el período de tiempo que duren las restricciones. La vuelta al trabajo de forma segura de todos ellos al finalizar el confinamiento, supone la aplicación de unas medidas preventivas adecuadas en los centros de trabajo que contribuyan a contener la transmisión de la COVID-19.

La primera medida de prevención que deben llevar a cabo las empresas es actualizar la evaluación de riesgos y tomar las nuevas medidas adecuadas en base a ella. Todas las empresas están obligadas a revisarla cuando se produce algún cambio en el proceso de trabajo, y a considerar todos los riesgos, incluidos los que afectan a la salud mental de los trabajadores. Para su revisión y actualización es muy importante contar con la participación de los trabajadores y sus representantes, así como con el personal de prevención de riesgos en el trabajo. En los riesgos que están relacionados de manera particular con el nuevo coronavirus y su transmisión, para llevar a cabo su evaluación, es necesario obtener toda la información actualizada de las autoridades públicas sanitarias en la zona que corresponda, con el fin de elaborar un plan de acción en el que se apliquen las medidas adecuadas.

El primer paso o la primera medida a considerar después de realizar la revisión de la evaluación de riesgos, es minimizar y limitar la exposición a la COVID-19 en el lugar de trabajo. Esto se lleva a cabo mediante la aplicación de la jerarquía de controles, es decir, en primer lugar, se aplicarán medidas de control para eliminar el riesgo y, en los casos que no sea posible, se minimizará la exposición de los trabajadores. Primero se considerarán medidas colectivas complementándolas con medidas individuales, como el empleo de equipos de protección individual. Algunas medidas de control generales recomendadas para eliminar el riesgo o minimizarlo son las siguientes:

- Dada la situación, realizar únicamente el trabajo que sea esencial en ese momento y posponer, en la medida de lo posible, el resto del trabajo a otro momento en el que el riesgo sea menor. Solamente los trabajadores esenciales deben estar presentes en el centro de trabajo para minimizar la presencia de terceros.
- Reducir lo máximo posible el contacto físico entre los trabajadores. Se debe aislar a aquellos trabajadores que puedan realizar sus tareas solos de forma segura, y que no requieran equipos ni maquinaria especializada difícil de mover. Las personas que pertenezcan a grupos vulnerables, así como las que tengan familiares cercanos o convivan con personas de alto riesgo, es recomendable que trabajen desde casa.
- Para el reparto de las mercancías, se debe realizar la recogida o la entrega fuera de las instalaciones del centro de trabajo.
- Es aconsejable colocar barreras impermeables entre los trabajadores, especialmente si no es posible mantener una distancia mínima de dos metros entre cada puesto de trabajo, sin que ello suponga un nuevo riesgo.
- Si no es posible evitar el contacto, la duración de este se debe restringir a una duración máxima de 15 minutos. Se debe reducir el contacto de trabajadores entre los distintos turnos, así como la concurrencia en las zonas comunes como pueden ser el comedor, los vestuarios, etc. De igual forma, se deben organizar los turnos teniendo en cuenta las labores de limpieza y desinfección.
- Es muy importante facilitar a todo el personal de agua y jabón y/o desinfectante de manos en lugares prácticos. Se debe aumentar la frecuencia de la limpieza en las instalaciones, especialmente en aquellas zonas y superficies que se tocan con mayor constancia. Además, es conveniente en la medida de lo posible, llevar a cabo una buena ventilación del lugar de trabajo.



- Se debe evitar que el personal de limpieza tenga una carga de trabajo excesiva, por lo que, de ser necesario, se asignará más personal a las tareas y se pedirá a los trabajadores un mayor orden y limpieza en sus espacios de trabajo. Se facilitará a todo el personal de pañuelos desechables y papeleras con bolsa de plástico con el fin de poder vaciarlas sin entrar en contacto con su contenido.
- En el caso de que, después de haber aplicado todas las medidas de seguridad, se siga identificando un riesgo de infección, se facilitará a los trabajadores los EPI necesarios.
- Se colocarán rótulos en las zonas visibles del lugar de trabajo para los trabajadores con todas las normas y medidas a seguir.
- Se darán facilidades a los trabajadores para que usen el transporte individual en lugar del colectivo. Para ello la empresa puede habilitar dentro de las instalaciones zonas de aparcamiento o un lugar para guardar bicicletas.
- Para limitar la presencia de personas en el centro de trabajo se debe potenciar, en la medida de lo posible, el trabajo a distancia.

Se recomienda a los empresarios consultar la guía *COVID-19: orientación para el lugar de trabajo* y seguir las indicaciones para preparar un lugar de trabajo seguro frente a la COVID-19. Este documento se explica en los siguientes apartados.

En aquellas empresas y lugares de trabajo que han cerrado durante un tiempo, por ejemplo, durante el primer período de confinamiento, debe elaborarse un plan para la vuelta al trabajo teniendo en cuenta la salud y la seguridad de los trabajadores. En este plan se debe considerar lo siguiente:

- Tal y como se ha mencionado anteriormente, el plan debe contener la evaluación de riesgos actualizada.
- La distribución del lugar de trabajo y la organización de las tareas laborales deben adaptarse a esta nueva situación. Antes de retomar plenamente la actividad, se puede considerar la opción de volver al trabajo por etapas para ir llevando a cabo esas adaptaciones. Todos los trabajadores deberán de estar informados y formados sobre los cambios en los nuevos procedimientos antes de regresar al trabajo.
- Se debe prestar especial atención a aquellos trabajadores que sean de alto riesgo o que tengan familiares cercanos o personas convivientes que lo sean.
- Se valorará la posibilidad de ofrecer apoyo psicológico a aquellos trabajadores que puedan padecer ansiedad o estrés. El empleador debe ser consciente de que alguno de sus empleados puede haber vivido durante el tiempo de cierre algún acontecimiento traumático, dificultades económicas, problemas personales, etc.
- Es recomendable facilitar a los trabajadores información sobre las fuentes públicas disponibles para temas de asistencia psicológica y asesoramiento, ya que las preocupaciones sobre el riesgo de infección que pueden sufrir los trabajadores que han estado aislados, ya sea como medida individual o colectiva, pueden ocasionar estrés y otros problemas de salud mental.

Durante la pandemia es probable que varios trabajadores del mismo centro de trabajo se ausenten, ya sea por contagio o simplemente por precaución. En esta situación los trabajadores que no puedan realizar su trabajo a distancia estarán sin realizar su actividad laboral un tiempo determinado. Esta ausencia puede suponer una sobrecarga de las tareas, por lo que es muy importante que, para el resto de trabajadores que continúan asistiendo al centro, esta carga de trabajo adicional se mantenga lo más baja posible, para garantizar que los trabajadores no estén sobrecargados evitando así una serie de riesgos psicosociales.

Para hacer frente a una reducción de personal y de cambios de funciones y responsabilidades, los trabajadores deben estar formados y capacitados para la realización de estas nuevas tareas, de forma que el centro de trabajo pueda seguir funcionando con la mayor normalidad posible.

Por otro lado, ya sea por obligación o por precaución y según la naturaleza del trabajo, algunos trabajadores pueden llevar a cabo su actividad laboral desde casa. En muchos casos es probable que sea la primera vez que estos teletrabajan, por lo que se debe tener en cuenta que sus recursos pueden ser limitados y su entorno de

trabajo puede que sea deficiente comparado con el lugar habitual de trabajo. Para más información y recomendaciones que ayudan a solventar este problema se puede consultar la guía de *Consejos prácticos para que el teletrabajo a domicilio sea lo más saludable, seguro y eficaz* que será comentada y detallada en los siguientes apartados.

En el caso del trabajo a distancia también se debe realizar una evaluación de riesgos en colaboración con los teletrabajadores y sus representantes, considerando también lo siguiente:

- Se debe permitir que los trabajadores se lleven a sus casas de forma temporal todo lo necesario para realizar su trabajo. Se elaborará un registro con los equipos que se han asignado a cada uno para evitar cualquier confusión a la hora de retomar la actividad normal.
- Se facilitará a los trabajadores indicaciones sobre cómo instalar una buena zona de trabajo en casa, incluyendo medidas ergonómicas (una buena postura y movimiento frecuente) y psicosociales (períodos de descanso, desconexión de la actividad, contacto con los compañeros, etc.).
- Asegurar una buena comunicación en todos los niveles, atendiendo también a las interacciones sociales entre compañeros, mediante reuniones virtuales programadas y los llamados “café virtuales”.
- Se deberá transmitir a los trabajadores comprensión y flexibilidad por las circunstancias de la situación, en términos de horarios de trabajo y productividad del personal.

Según la OMS, la mayoría de las personas infectadas por coronavirus se recuperan de la enfermedad sin necesidad de tratamiento, sin embargo, una de cada seis personas contagiadas desarrolla una enfermedad grave y dificultades para respirar. Estas personas requieren una consideración especial una vez que se han recuperado y hayan sido declaradas aptas para trabajar. Existe la posibilidad de que estos trabajadores necesiten un tiempo de adaptación al trabajo mayor, e incluso un tiempo de excedencia, ya que las personas que han estado en cuidados intensivos pueden presentar algunas dificultades al reincorporarse a su puesto de trabajo, como debilidad muscular y problemas de memoria y concentración. Aproximadamente, la mitad de los pacientes que han estado en cuidados intensivos necesitan un año para volver al trabajo, e incluso un tercio de ellos pueden no volver nunca. También se debe considerar y tener en cuenta los posibles riesgos de estigma y discriminación que pueden sufrir aquellos trabajadores que han superado la enfermedad de la COVID-19.

Es muy importante que todos los planes de contingencia elaborados durante esta crisis estén actualizados con vistas a los posibles acontecimientos del futuro. Por ejemplo, aquellas empresas que hayan optado por el teletrabajo por primera vez, pueden contemplar la opción de adoptarlo como una nueva práctica o modelo de trabajo, ya que toda la experiencia que se está adquiriendo durante esta pandemia puede servir de base para, desarrollar una política y unos procedimientos de trabajo a distancia nuevos o con mejoras actualizadas.

En esta situación lo fundamental es mantenerse bien informado, ya que el bombardeo de información sobre la COVID-19 puede darnos datos no fiables o poco precisos que lleven a engaños y confusiones. Toda la información deberá contrastarse con fuentes consolidadas y con cierta reputación. Las fuentes de información oficiales a nivel internacional sobre la COVID-19 son las siguientes:

- Organización Mundial de la Salud.
- Centro Europeo para la Prevención y el Control de las Enfermedades.
- Comisión Europea.
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

Este documento ha sido revisado el 23 de diciembre de 2020 y no se ha introducido ninguna modificación, por lo que las recomendaciones aquí expuestas pueden considerarse vigentes hasta el fin del alcance del presente proyecto.

- **Consejos prácticos para que el teletrabajo a domicilio sea lo más saludable, seguro y eficaz. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. Año 2020.**

Tabla 4-17. Aspectos generales de la guía *Consejos prácticos para que el teletrabajo a domicilio sea lo más saludable, seguro y eficaz*

<b>Título</b>	<i>Consejos prácticos para que el teletrabajo a domicilio sea lo más saludable, seguro y eficaz.</i>
<b>Autor o institución</b>	Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
<b>Fecha elaboración</b>	Abril de 2020
<b>Fecha última actualización</b>	28 de abril de 2020
<b>Enlace web</b>	<a href="https://oshwiki.eu/wiki/Practical_tips_to_make_home-based_telework_as_healthy,_safe_and_effective_as_possible">https://oshwiki.eu/wiki/Practical_tips_to_make_home-based_telework_as_healthy,_safe_and_effective_as_possible</a>
<b>Resumen</b>	<p>Esta guía está dirigida a empresas y trabajadores que se vieron obligados a llevar a cabo su actividad laboral a distancia desde sus hogares durante el confinamiento, para abordar los riesgos con las medidas de prevención adecuadas.</p> <p>En la guía se detallan las ventajas y desventajas del teletrabajo, tanto para el trabajador como para el empresario, enfocándolas a maximizar los beneficios mientras se afrontan los inconvenientes.</p> <p>La guía ofrece una serie de recomendaciones para llevar a cabo el teletrabajo en el domicilio con un entorno y ambiente de trabajo apropiado.</p> <p>Este documento también presenta un conjunto de recomendaciones para minimizar los riesgos ergonómicos asociados al teletrabajo, incluidos los riesgos derivados del empleo de equipos con pantallas de visualización.</p> <p>La guía presenta algunas estrategias para que los trabajadores puedan conseguir un buen equilibrio entre su vida laboral y personal, disminuyendo con ello los riesgos de estrés y problemas de salud mental.</p> <p>Por último, esta guía enumera una serie de consejos para mantener una buena comunicación entre los trabajadores de la empresa, evitando así la sensación de aislamiento y soledad.</p>

Este documento ha sido elaborado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo basado en la normativa EU-OSHA. Se trata de una guía elaborada durante el primer período de confinamiento, con el fin de ofrecer unas recomendaciones a todas aquellas empresas y trabajadores que se vieron obligados a realizar el trabajo a distancia.

Este artículo se centra en la modalidad de teletrabajo en el hogar, el cual se puede definir como el uso de tecnologías de la información y la comunicación (TIC), para llevar a cabo el trabajo fuera del propio centro. Los últimos avances en las TIC han producido un notable aumento del teletrabajo en los domicilios. Sin embargo, no ha sido hasta entonces, cuando la actual emergencia de salud pública debida a la COVID-19 ha obligado o impulsado por primera vez a muchos trabajadores a realizar sus tareas desde casa. Muchos de ellos adoptarán esta modalidad como sistemática en un futuro. El teletrabajo, especialmente si es la primera vez que se lleva a cabo, puede tener un impacto relevante en la seguridad y salud de los empleados, por lo que tanto empleadores como trabajadores deben de ser conscientes de sus riesgos para poder abordarlos mediante las medidas de prevención y control adecuadas. El objetivo de esta guía es detallar algunos consejos que garanticen la salud y el bienestar en el teletrabajo.

Como cualquier modalidad de trabajo, el teletrabajo presenta una serie de ventajas y desventajas, tanto para el empresario como para el trabajador. Es muy importante conocerlas para saber afrontar los inconvenientes y

maximizar los beneficios de las ventajas. En la siguiente tabla podemos resumir las ventajas e inconvenientes del teletrabajo:

Tabla 4-18. Ventajas y desventajas del teletrabajo

	Para el trabajador	Para el empleador
<b>Ventajas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Mejor conciliación de la vida personal y laboral.</li> <li>○ En caso de movilidad reducida debido a una enfermedad o discapacidad, tener la posibilidad de trabajar con normalidad.</li> <li>○ Reducción del tiempo y los costes derivados de los desplazamientos al centro de trabajo, así como el estrés y la fatiga producida por el transporte.</li> <li>○ Horarios flexibles y la posibilidad de administrar el tiempo de trabajo con mayor libertad.</li> <li>○ Aumento de la autonomía en el trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Reducción del riesgo de accidentes de tráfico debidos a desplazamientos durante la jornada laboral.</li> <li>○ Ahorro de costes en oficina.</li> <li>○ El teletrabajo constituye un atractivo para la empresa, lo que contribuye a atraer y retener a trabajadores cualificados.</li> <li>○ Mayor flexibilidad en las actividades y los servicios comerciales.</li> </ul>
<b>Desventajas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Dificultad en separar el trabajo de la vida privada.</li> <li>○ En algunos casos aislamiento y falta de comunicación.</li> <li>○ Cambios en la naturaleza de las relaciones laborales, que puede llevar al trabajador a enfrentarse a problemas solo sin el apoyo adecuado, con el estrés que ello conlleva.</li> <li>○ Si el trabajador no impone límites de tiempo puede dar lugar a largas jornadas laborales, durante su tiempo libre.</li> <li>○ Desarrollar trastornos musculoesqueléticos si los aspectos ergonómicos no se gestionan de forma correcta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Mayores riesgos en la salud y seguridad en el trabajo si no se llevan a cabo las evaluaciones de riesgos adecuadas.</li> <li>○ Dificultad en la supervisión por parte de los gerentes y la necesidad de implementar nuevas formas de administración.</li> <li>○ Dificultad de proporcionar todo el apoyo necesario a los teletrabajadores.</li> <li>○ El compromiso y espíritu de equipo pueden verse disminuidos.</li> <li>○ Dificultades en la comunicación interna.</li> </ul>

Según el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo celebrado en julio de 2002, “el empleador es responsable de la protección de la salud y seguridad de las ocupaciones del teletrabajador de acuerdo con la Directiva 89/391 y las directivas derivadas pertinentes, la legislación nacional y los convenios colectivos”. El empleador también es responsable de proporcionar, instalar y mantener el equipo necesario para llevar a cabo el teletrabajo. Según la legislación, es el propio trabajador el que gestiona la organización de su jornada laboral, siendo la carga y sus estándares de desempleo equivalentes a las de cualquier trabajador. Los empleadores tienen las mismas responsabilidades y obligaciones en materia de seguridad y salud para los teletrabajadores que, para cualquier otro trabajador, lo que incluye la identificación y gestión de riesgos laborales del ambiente de trabajo en casa, el equipo de trabajo, el estrés y el bienestar mental del trabajador, así como los riesgos generales de salud y

seguridad.

Para llevar a cabo el teletrabajo en el domicilio es necesario tener un entorno y ambiente de trabajo apropiado en casa, por lo que se deberá contar con lo siguiente:

- Una habitación o un espacio dedicado exclusivamente a trabajar, que permita al trabajador estar aislado acústica y visualmente facilitando su concentración, y que asegure un límite entre la vida laboral y doméstica.
- Una adecuada temperatura, ventilación y humedad, así como una correcta iluminación, preferiblemente natural, para llevar a cabo las tareas de forma eficiente, precisa y saludable. También será necesario una correcta conexión a internet y a líneas telefónicas.
- Periódicamente se llevarán a cabo comprobaciones de defectos en los equipos y su cableado eléctrico, con el fin de reducir los accidentes asociados.

Existen varios riesgos ergonómicos asociados al teletrabajo como pueden ser el sedentarismo, la fatiga ocular, dolor y trastornos musculoesqueléticos, estrés, carga de trabajo mental y cognitiva, así como todos los riesgos derivados del empleo de equipos con pantallas de visualización. Algunas recomendaciones propuestas en esta guía para minimizar todos estos riesgos son las siguientes:

- Emplear un mobiliario de trabajo ergonómico en el que se pueda mantener una postura corporal cómoda y neutral al trabajar con pantallas de visualización, para reducir el estrés y la tensión en los músculos, tendones y sistema esquelético. Esto incluye, además, el uso de un soporte de pantalla ajustable, teclado corto, ratón, etc. La disposición de estos componentes de equipos de TIC debe ser la adecuada en la superficie de trabajo, para contribuir a garantizar una postura cómoda.
- El espacio de trabajo debe ser lo suficientemente amplio para permitir que el trabajador, además de mantener una posición cómoda de trabajo, pueda cambiar de posición y moverse.
- Igual que se ha mencionado anteriormente, se debe asegurar una iluminación adecuada con un ambiente térmico cómodo y un nivel de ruido reducido.
- En caso de necesidad de emplear equipos de aire acondicionado, estos deben estar dispuestos de tal forma que se eviten las corrientes de aire.
- Al igual que en el propio centro de trabajo, el empleado debe interrumpir periódicamente su actividad mediante descansos breves y frecuentes, en los que debe alejarse del puesto de trabajo e incluso aprovechar a hacer algunos ejercicios de relajación.
- Para evitar la fatiga ocular debe enfocar la mirada de manera frecuente a objetos que estén a determinada distancia, al mismo tiempo que parpadea.
- Para evitar la carga de trabajo, se deben delimitar de manera clara y precisa los plazos de entrega de los trabajos. De igual manera, se debe intentar en la manera de lo posible que las tareas laborales sean variadas, evitando así la monotonía.
- Los trabajadores deben poder emplear herramientas de comunicación que permitan hacer saber a los supervisores y compañeros, cuándo se encuentran disponibles para ser contactados o cuándo están ocupados concentrándose en otras tareas y no deban ser molestados.

El riesgo de estrés y de problemas en la salud mental que pueden sufrir los teletrabajadores, tiene su origen en las largas jornadas laborales debidas a una mala organización, el aislamiento y la no limitación entre el trabajo y la vida privada. Por ello, es de vital importancia que, los trabajadores consigan un buen equilibrio entre su vida laboral y personal, usando algunas de las siguientes estrategias:

- Comenzar y terminar el día con la misma rutina que puede incluir vestirse para trabajar, salir a caminar, hacer ejercicio, etc. De igual forma, se intentará empezar y terminar el trabajo a la misma hora todos los días.

- Establecer las horas del día durante las cuales pueden ser contactados.
- Planificar una jornada laboral y cumplirla, de modo que se pueda controlar adecuadamente el horario de trabajo para evitar el exceso del mismo.
- Desconectar el ordenador y el teléfono de trabajo una vez finalizada la jornada laboral.
- Planificar descansos breves y regulares, así como una pausa para la comida.
- Establecer con el resto de convivientes de la casa límites relacionados con las horas de trabajo.

Como se ha comentado anteriormente, también es necesario evitar la sensación de aislamiento, desconexión o abandono que se produce en el teletrabajo, ya que puede originar importantes efectos negativos sobre la salud y el bienestar de los trabajadores. Por tanto, se debe garantizar una buena comunicación entre los miembros de la empresa. Algunos consejos para ello son:

- El empleador deberá proporcionar herramientas de comunicación a sus empleados para que se mantengan informados, así como todo el apoyo relacionado.
- Se deben realizar reuniones periódicas para que toda la plantilla esté actualizada, lo que ayuda también a mantener un continuo contacto y fomentar de manera positiva las relaciones laborales.
- También se deberá tener un contacto informal entre los empleados mediante pausas de café virtuales, foros de discusión, chats de grupo y privados, etc.
- Los supervisores y gerentes deben mantenerse en contacto regular con los trabajadores, para asegurar que estén sanos y seguros, estableciendo una rutina de contacto con ellos.

- **COVID-19: orientación para el lugar de trabajo. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Año 2020.**

Tabla 4-19. Aspectos generales de la guía *COVID-19: orientación para el lugar de trabajo*

<b>Título</b>	<i>COVID-19: orientación para el lugar de trabajo.</i>
<b>Autor o institución</b>	Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
<b>Fecha elaboración</b>	Abril de 2020
<b>Fecha última actualización</b>	23 de diciembre de 2020
<b>Enlace web</b>	<a href="https://oshwiki.eu/wiki/COVID-19:_orientaci%C3%B3n_para_el_lugar_de_trabajo">https://oshwiki.eu/wiki/COVID-19:_orientaci%C3%B3n_para_el_lugar_de_trabajo</a>
<b>Resumen</b>	<p>El objetivo de la presente guía es ayudar a las empresas a asesorar a su personal en los centros de trabajo no sanitarios sobre el nuevo coronavirus, la prevención de su propagación y qué medidas tomar en caso de sospecha o confirmación de COVID-19.</p> <p>La mejor y más eficaz medida es preparar el lugar de trabajo para los casos de brote de COVID-19, desarrollando un plan de contingencia y de continuidad de los negocios.</p> <p>Para prevenir la infección, la mejor manera es evitar la exposición al coronavirus. En la guía se presentan una serie de recomendaciones para disminuir los riesgos de exposición frente a la COVID-19. De igual forma, se presentan un conjunto de indicaciones sobre el buen uso de las mascarillas.</p> <p>De forma general, en un centro de trabajo pueden darse 3 situaciones relativas a la COVID-19, siendo esencial en todas ellas una buena comunicación, manteniendo siempre la confidencialidad:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Un trabajador con síntomas de COVID-19 que se encuentra en su lugar de trabajo.</li> <li>2. Una persona con sospecha o confirmación de COVID-19 que ha estado recientemente en el lugar de trabajo.</li> <li>3. Un trabajador que haya estado en contacto con un caso confirmado de COVID-19.</li> </ol> <p>Por último, la guía proporciona recomendaciones y consejos para los viajes y reuniones laborales, basadas en que deben realizarse solo las esenciales y con el menor número de personas posible.</p>

Se trata de un documento elaborado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, basado en la normativa EU-OSHA y en las directrices publicadas por la Organización Mundial de la Salud (OMS), los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC) y el Centro Europeo para la Prevención y el Control de las Enfermedades (siglas en inglés ECDC). Ha sido actualizado y revisado el 23 de diciembre de 2020, por lo que todo lo detallado aquí se puede considerar vigente hasta el fin del alcance del presente proyecto.

Esta guía sirve como apoyo y para completar lo descrito anteriormente en el documento *COVID-19: Regreso al lugar de trabajo. Adaptación de los lugares de trabajo y protección de los trabajadores*. En este documento se publicaba un enlace que nos llevaba a la guía que presentamos en este apartado. El objetivo es ayudar a empleadores y empresas a asesorar al personal de los centros de trabajo no sanitarios sobre el nuevo coronavirus, la prevención de su propagación, qué hacer en caso de sospecha o confirmación de COVID-19 de personas que han estado en el lugar de trabajo y algunos consejos sobre viajes y reuniones de trabajo.

La mejor medida y la más eficaz es preparar el lugar de trabajo en caso de brote de COVID-19 en la zona donde opera la empresa, desarrollando un plan de contingencia y de continuidad de los negocios. Además, este plan puede ser válido y se puede utilizar en otras emergencias sanitarias. Abordará todas las formas de mantener el funcionamiento de la empresa en caso de una reducción significativa de personal, debida a las posibles restricciones o por enfermedad y/o prevención de la misma. Todos los trabajadores y sus representantes serán informados sobre las indicaciones que contiene el plan.

Para prevenir la infección, la mejor manera es evitar la exposición al coronavirus. Estas medidas son similares a las del resto de los documentos detallados en el presente trabajo:

- Colocar carteles informativos sobre el protocolo a seguir y sobre la higiene de manos en las zonas visibles del lugar de trabajo.
- Facilitar a los trabajadores pañuelos de papel desechables y cubos de basura con bolsa de plástico. Proporcionar agua y jabón y/o desinfectantes a base de alcohol para las manos en varios lugares, para fomentar la higiene de las manos.
- Continuar con la limpieza rutinaria considerando medidas adicionales de limpieza y desinfección.
- Informar al personal de que debe quedarse en casa si presenta cualquier síntoma compatible con la COVID-19 y ponerse en contacto con el servicio de salud pública.
- Promover el teletrabajo en la medida de lo posible.



Figura 4-2. Medidas básicas para la prevención de la COVID-19 (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2020)

La limpieza ambiental rutinaria es una medida básica para la prevención de la COVID-19. También es recomendable que los propios trabajadores limpien las superficies de uso común con toallitas desechables, que debe proporcionarles la empresa, como puede ser los pomos de las puertas, teclados, mandos, ratones, escritorios, etc. En la situación actual no es necesaria ninguna desinfección adicional.

El uso de mascarillas en la actualidad, a diferencia de lo que se pensaba varios meses atrás, es considerada una medida esencial cuando se trabaja en un espacio cerrado o cuando no es posible mantener la mínima distancia interpersonal. Las mascarillas desechables más comunes en los centros de trabajo, las quirúrgicas o higiénicas, están diseñadas como una medida de higiene; mientras que las autofiltrantes, las FFP2 O FFP3, están destinadas a evitar la inhalación de gotas o partículas infectadas, por lo que su uso está destinado a aquellas situaciones en las que existe un riesgo evidente de infección. Esta medida debe complementar y nunca sustituir a las prácticas preventivas y, para que resulte de utilidad, es esencial que los trabajadores utilicen las mascarillas de una forma apropiada. Algunas indicaciones para su uso son las siguientes:

- La mascarilla debe quedar bien ajustada, cubriendo la cara desde la nariz hasta la barbilla.
- Antes y después de quitarse la mascarilla se deben lavar las manos minuciosamente.
- Las mascarillas desechables se deben tirar con cuidado al contenedor apropiado.
- Las mascarillas reutilizables se deben lavar lo más pronto posible con detergente a una temperatura de al menos 60°C.

De forma general, en un centro de trabajo pueden darse 3 situaciones muy similares en cuanto a sospecha o confirmación de padecer COVID-19:



1. Un trabajador enferma mientras está en su lugar de trabajo y cree haber estado expuesto a la COVID-19.
2. Una persona con sospecha de COVID-19 ha estado recientemente en el lugar de trabajo.
3. Los trabajadores han estado en contacto con un caso confirmado de COVID-19.

En estos tres casos es esencial una buena comunicación. Cualquier confirmación o sospecha de un trabajador o de algún contacto estrecho de los mismos, debe comunicarse inmediatamente a la plantilla para que estén informados y se tomen las medidas adecuadas, pero siempre manteniendo la confidencialidad. En caso de alguna sospecha en el lugar de trabajo, la persona en cuestión debe aislarse y avisar a los servicios sanitarios. Además, tanto en caso de sospecha como de confirmación, se debe limpiar exhaustivamente todas las zonas posiblemente contaminadas. Estas situaciones, especialmente en un caso confirmado dentro de la plantilla de trabajadores, puede causar episodios de ansiedad y estrés a los empleados, por lo que los empleadores deben ser comprensivos y flexibles con estas situaciones.

Por último, la guía proporciona recomendaciones para los viajes y reuniones laborales. Al volver de viaje de países o áreas especialmente afectadas, se deben seguir las indicaciones de las autoridades sanitarias nacionales. Es probable un confinamiento domiciliario de 14 días en el que, si es posible, se deben realizar las tareas laborales a distancia. El resto de empleados puede seguir asistiendo al centro de trabajo con normalidad.

Antes de cualquier evento o reunión se debe considerar si realmente es necesaria o si podría posponerse en el tiempo o sustituirse por una videoconferencia. Si la reunión o evento se va a celebrar presencialmente, es necesario contar previamente con todo el material higiénico (pañuelos de papel, mascarillas, desinfectante de manos, etc.). Todos los participantes deben facilitar sus datos de contacto para, en caso de sospecha o confirmación de algún caso positivo, puedan ser informados inmediatamente.

Durante la reunión se debe ofrecer una información detallada, tanto de forma oral como escrita, sobre las medidas que se están tomando frente al COVID-19 de forma que, se genere confianza y tranquilidad a los asistentes. Todas las personas deben mantener la distancia de seguridad de al menos dos metros durante la celebración del evento, y se debe asegurar que el espacio esté bien ventilado con las puertas y ventanas siempre abiertas.

Al finalizar la reunión o el evento se deben conservar los datos de contacto de los participantes durante al menos un mes, con el fin de ayudar a las autoridades de salud pública a rastrear los contactos en caso de infección por coronavirus.

#### 4.2.2 Recomendaciones nacionales

En este apartado se detallan las recomendaciones nacionales en cuanto a la prevención del COVID-19 en los centros de trabajo

- ***Guía para la actuación en el ámbito laboral en relación al nuevo coronavirus. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Año 2020.***

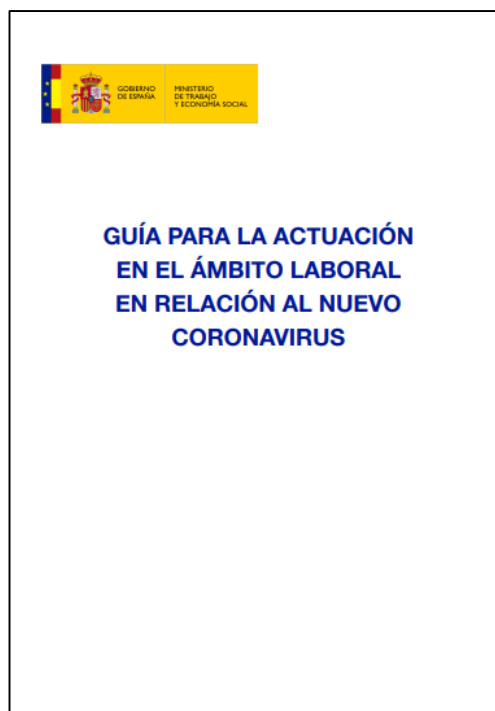


Figura 4-3. Portada de la *Guía para la actuación en el ámbito laboral en relación al nuevo coronavirus* (Ministerio de trabajo y economía social, 2020)

Tabla 4-20. Aspectos generales de la *Guía para la actuación en el ámbito laboral en relación al nuevo coronavirus*

<b>Título</b>	<i>Guía para la actuación en el ámbito laboral en relación al nuevo coronavirus.</i>
<b>Autor o institución</b>	Ministerio de trabajo y economía social. Gobierno de España.
<b>Fecha elaboración</b>	Marzo de 2020.
<b>Fecha última actualización</b>	Marzo de 2020.
<b>Enlace web</b>	<a href="https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/inicio_destacados/Gua_Definitiva.pdf">https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/inicio_destacados/Gua_Definitiva.pdf</a>
<b>Resumen</b>	<p>El objetivo de esta guía ha sido el de informar sobre la normativa laboral y su aplicación en los tiempos de inicio de la pandemia, basada en el desconocimiento sobre el virus y las medidas de aislamiento impuestas, contemplando la paralización de la actividad laboral por decisión de la empresa o por decisión de los empleados en los casos en los que la prestación de los servicios conlleve un riesgo grave e inminente de contagio de la COVID-19.</p> <p>Las empresas tienen el deber de proteger y garantizar la seguridad y salud de sus empleados. Por ello, para evitar las situaciones de contagio y no verse en la necesidad de parar la actividad laboral, las empresas pueden adoptar las medidas organizativas preventivas que estimen oportunas de manera temporal contempladas en el artículo 21 de la <i>Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales</i>. Esta guía enumera las medidas que se deben seguir basadas en la LPRL.</p>

Se trata de una de las primeras guías que se elaboraron al principio de la pandemia, en marzo de 2020. Ha sido elaborada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social. Si bien es cierto, este documento no presenta mucha información relevante para el presente trabajo, ya que puede ser considerada antigua o no actualizada. Sin embargo, se va a proceder a presentar la información más destacada o que está relacionada con los conocimientos actuales, para una mejor comprensión de la situación actual con retrospectiva al pasado, cuando se declaró el

inicio de la pandemia. El principal objetivo de esta guía es informar sobre la normativa laboral y su aplicación en los diferentes escenarios en los que pueden estar las empresas y los trabajadores. A través de este documento va a resultar interesante conocer cómo se siguen aplicando a día de hoy las recomendaciones que vienen aquí detalladas.

Podemos observar que al comienzo de la pandemia el Ministerio de Sanidad tenía claro cuáles eran las dos premisas de las que había que partir, a la hora de implantar las medidas de protección de las personas trabajadoras frente al riesgo de exposición al SARS-CoV-2: se trata de un virus desconocido en la patología humana y las medidas de aislamiento suponen la primera barrera para proteger tanto a los trabajadores que se han visto afectados por el coronavirus, como al resto de personas de la empresa.

Para proteger la salud de todas las personas trabajadoras, como Prevención de Riesgos Laborales, si se diera la situación se han contemplado dos posibles escenarios: la paralización de la actividad laboral por decisión de la empresa y la paralización por decisión de las personas trabajadoras.

Para evitar las situaciones de contagio y no verse en la necesidad de parar la actividad laboral, las empresas pueden adoptar las medidas organizativas y preventivas que estimen oportunas de manera temporal. Sin embargo, cuando esto no sea posible y los trabajadores se vean expuestos a un riesgo grave e inminente en su puesto de trabajo, siendo el caso de riesgo de contagio por coronavirus, conforme lo recogido en el artículo 21 de la *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales*, la empresa se verá obligada a:

- Por un lado, a informar a sus trabajadores de la manera más temprana posible sobre la existencia del riesgo al que están expuestos.
- Por otro lado, a adoptar las medidas necesarias e informar de las instrucciones a sus trabajadores para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, puedan interrumpir su actividad e incluso, abandonar inmediatamente su lugar de trabajo.

Por ello, aplicando la normativa, las empresas pueden paralizar su actividad de forma temporal si existe un riesgo de contagio por coronavirus entre los trabajadores.

De igual forma, los trabajadores también pueden paralizar su actividad y abandonar el centro de trabajo, por decisión propia, si la prestación de sus servicios conlleva un riesgo grave e inminente de contagio por coronavirus. Esto se llevará a cabo por decisión mayoritaria y tanto las personas trabajadoras como sus representantes, no podrán sufrir perjuicio derivado de la adopción de estas medidas, siempre que hayan obrado sin mala fe y sin cometer ninguna negligencia grave.

Para una mejor comprensión de la situación y de la posible adopción de las medidas mencionadas, se define riesgo “grave e inminente”, según el artículo 4.4 de la *Ley de Prevención de Riesgos Laborales* a “todo aspecto que resulte probable que se materialice en un futuro inmediato y pueda ser causa de gravedad para la salud de todos los trabajadores del puesto”. Acorde a la definición, el riesgo de contagio por el virus SARS-CoV-2 constituye de manera clara, sin albergar ninguna duda, un riesgo grave e inminente.

Con carácter general, para la existencia de riesgos específicos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante la jornada laboral, se deben aplicar la normativa establecida en la *LPRL*. Las empresas tienen el deber de proteger y garantizar la seguridad y salud de sus empleados, y en el caso de la exposición al coronavirus, pueden verse afectadas sus medidas y normativa general por las directrices establecidas por las Autoridades Sanitarias, pudiendo variar estas en cada momento según el nivel de alerta pública. Las empresas adoptarán medidas preventivas de carácter colectivo e individual según la evaluación de riesgos llevada a cabo por los servicios de prevención. Algunas de las medidas generales que se deben adoptar siguiendo siempre las recomendaciones de las Autoridades Sanitarias son las siguientes:

- Organizar el trabajo para poder reducir el número de trabajadores expuestos y establecer una serie de instrucciones que eviten y reduzcan la frecuencia de contacto entre ellos. Una de estas medidas organizativas también puede ser la implantación del teletrabajo.
- Aprobar medidas específicas para los trabajadores especialmente sensibles.
- Informar a los trabajadores sobre las medidas higiénicas a seguir, entre las que se incluyen la frecuencia del lavado de manos, la ventilación del centro de trabajo, la limpieza de superficies y objetos y la no compartición de objetos personales.

- Poner a disposición de los trabajadores el material higiénico necesario, así como la información sobre los protocolos de limpieza que se van a seguir.
- **Consejos de gestión psicosocial en el trabajo a distancia debido al COVID-19. INSST. Año 2020.**



Figura 4-4. Portada de la guía de *Consejos de gestión psicosocial en el trabajo a distancia debido al COVID-19* (INSST, 2020)

Tabla 4-21. Aspectos generales de la guía de *Consejos de gestión psicosocial en el trabajo a distancia debido al COVID-19*

<b>Título</b>	<i>Consejos de gestión psicosocial en el trabajo a distancia debido al COVID-19.</i>
<b>Autor o institución</b>	Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Ministerio de Trabajo y Economía Social. Gobierno de España.
<b>Fecha elaboración</b>	Abril de 2020.
<b>Fecha última actualización</b>	Abril de 2020.
<b>Enlace web</b>	<a href="https://www.insst.es/documents/94886/716213/Infografia+Consejos+de+gesti%C3%B3n+psicolocial+en+el+trabajo+a+distancia.pdf/1b5ab590-b0c7-4877-bb04-f9c8ce0560eb#:~:text=camina%2C%20cambia%20de%20postura%20cada,menos%20una%20vez%20al%20d%C3%ADa.&amp;text=Acuerda%20con%20tu%20jefe%20y,trabajo%20en%20la%20situaci%C3%B3n%20actual.">https://www.insst.es/documents/94886/716213/Infografia+Consejos+de+gesti%C3%B3n+psicolocial+en+el+trabajo+a+distancia.pdf/1b5ab590-b0c7-4877-bb04-f9c8ce0560eb#:~:text=camina%2C%20cambia%20de%20postura%20cada,menos%20una%20vez%20al%20d%C3%ADa.&amp;text=Acuerda%20con%20tu%20jefe%20y,trabajo%20en%20la%20situaci%C3%B3n%20actual.</a>
<b>Resumen</b>	<p>En esta guía se incluyen 4 consejos para los trabajadores que durante el confinamiento tuvieron que realizar su actividad laboral a distancia en su domicilio, con el objeto de que pudieran llevar a cabo una buena gestión psicosocial de la situación:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Creación de un buen puesto de trabajo en el hogar: lugar tranquilo con buena luz y temperatura, estableciendo horarios y pausas, así como realizando estiramientos cada cierto tiempo.</li> <li>2. Organización adecuada del trabajo: creación de una rutina horaria, planificación de las tareas y acuerdo de un horario de disponibilidad.</li> <li>3. Comunicación activa: contacto frecuente con los compañeros para compartir las dificultades y sentimientos sobre la situación acontecida.</li> <li>4. Responsabilidad: mantener una actitud positiva con una exigencia realista de las tareas laborales a llevar a cabo.</li> </ol>

Esta pequeña guía, elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) en colaboración con el Ministerio de Trabajo y Economía Social, incluye 4 consejos destinados a los trabajadores, que debido al confinamiento tuvieron que realizar su actividad laboral en su domicilio, para una buena gestión de todo lo relativo a aspectos psicosociales.

La importancia de nombrar y comentar esta guía en el presente trabajo es la de conocer los riesgos psicosociales, así como las posibles medidas a adoptar para su reducción, que existieron al trabajar a distancia durante el período del confinamiento total vivido durante el primer Estado de Alarma.

Debido al confinamiento, muchas empresas y sus trabajadores se vieron en la necesidad de improvisar la realización de su actividad laboral a distancia sin una buena organización y gestión de los recursos, todo ello unido a la inestabilidad psicológica producida por la situación. Por ello, para evitar los nuevos riesgos psicosociales se elaboraron varias guías de recomendaciones para esos trabajadores. La presente guía expone los siguientes consejos:

1. En primer lugar, será necesario que el trabajador cree su puesto de trabajo en su hogar. Para ello deberá elegir un lugar tranquilo, con buena temperatura y luz, a ser posible natural, y una superficie y un asiento de trabajo que permita adoptar una postura cómoda. Al igual que en las recomendaciones para los trabajos con pantallas de visualización de datos, se debe colocar la pantalla perpendicular a la ventana para evitar cualquier deslumbramiento y reflejo. Para que el trabajador se sienta como si estuviera en su centro de trabajo habitual deberá establecerse su horario con sus correspondientes descansos. Será también muy importante levantarse y cambiar de postura cada cierto tiempo, así como realizar estiramientos en el cuello, brazos y espalda una vez al día como mínimo, evitando así cualquier riesgo fisiológico. En el caso de que el trabajador tenga familia, es muy aconsejable negociar con ella para ponerse de acuerdo a la hora de compartir espacios y equipos, asegurando siempre la tranquilidad durante la actividad laboral.



Figura 4-5. Consejo N° 1 de gestión psicosocial en el trabajo a distancia (INSST, 2020)

2. Otro aspecto importante a tener en cuenta es la propia organización del trabajo. Para ello se deberá crear una rutina horaria y una planificación que sea posible cumplir cada día, planificando la carga de trabajo según la situación. Es aconsejable ser flexible a la hora de revisar las tareas y modificar lo necesario. Para una buena organización es necesario acordar con el jefe y los compañeros los momentos en los que se debe permanecer conectado y disponible, ya que trabajar en casa no implica trabajar a cualquier hora. Se debe separar la actividad laboral de la vida personal y familiar para evitar los riesgos psicosociales derivados de tener la presión de estar siempre disponible para cualquier asunto laboral.



Figura 4-6. Consejo N° 2 de gestión psicosocial en el trabajo a distancia (INSST, 2020)

3. Para intentar minimizar el daño psicológico causado por la situación, será de vital importancia la comunicación. El trabajador deberá compartir sus dificultades y mantener el contacto frecuente con sus

compañeros, con los que no solo compartirá temas de trabajo, sino que debe hablar sobre el confinamiento y la situación actual y cómo se siente respecto a ello. El apoyo social es la mejor manera para reducir la ansiedad, depresión, soledad, miedo y cualquier sentimiento generado por la situación. Sentirse parte de un equipo que se apoya es el mejor instrumento para enfrentar los riesgos psicosociales derivados del confinamiento y de cualquier otra situación.



Figura 4-7. Consejo N° 3 de gestión psicosocial en el trabajo a distancia (INSST, 2020)

- A nivel personal, el trabajador debe ser responsable y mantenerse positivo para centrarse en lo que puede hacer. Las condiciones de trabajo no son las mismas que en el lugar de trabajo habitual, por lo que existe la posibilidad de que ocurran conflictos que disminuyan la capacidad de concentración. El trabajador deberá ser honesto, tanto consigo mismo como con la empresa, sabiendo que no está de vacaciones, pero sin exigirse más de lo que es posible realizar en esta situación.



Figura 4-8. Consejo N° 4 de gestión psicosocial en el trabajo a distancia (INSST, 2020)

- Consejos para mantener el bienestar emocional cuando se trabaja en casa debido al COVID-19. INSST. Año 2020.**



Figura 4-9. Portada de la guía de *Consejos para mantener el bienestar emocional cuando se trabaja en casa debido al COVID-19* (INSST, 2020)

Tabla 4-22. Aspectos generales de la guía de *Consejos para mantener el bienestar emocional cuando se trabaja en casa debido al COVID-19*

<b>Título</b>	<i>Consejos para mantener el bienestar emocional cuando se trabaja en casa debido al COVID-19.</i>
<b>Autor o institución</b>	Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Ministerio de Trabajo y Economía Social. Gobierno de España.
<b>Fecha elaboración</b>	Abril de 2020.
<b>Fecha última actualización</b>	Abril de 2020.
<b>Enlace web</b>	<a href="https://www.insst.es/documents/94886/716213/Infografia+Consejos+para+mantener+el+bienestar+emocional+en+el+trabajo+a+distancia.pdf/ecb14676-0394-487a-8fca-ac0f5cf1a9f8#:~:text=Cuida%20la%20higiene%20personal%2C%20la,tema%20puede%20aumentar%20tu%20ansiedad.">https://www.insst.es/documents/94886/716213/Infografia+Consejos+para+mantener+el+bienestar+emocional+en+el+trabajo+a+distancia.pdf/ecb14676-0394-487a-8fca-ac0f5cf1a9f8#:~:text=Cuida%20la%20higiene%20personal%2C%20la,tema%20puede%20aumentar%20tu%20ansiedad.</a>
<b>Resumen</b>	<p>En esta guía se incluyen 4 consejos para que los trabajadores sean capaces de mantener el bienestar emocional durante el período de confinamiento para lograr unas condiciones de trabajo saludables:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Escucha y observación de uno mismo: identificar y evitar los pensamientos dañinos, reconocer las emociones y mantenerse bien informado a través de fuentes oficiales fiables.</li> <li>2. Creación de rutinas que incluyan la desconexión digital: realizar ejercicio físico con regularidad, dedicar tiempo a las aficiones y cuidar la vida familiar y social.</li> <li>3. Utilización de técnicas de relajación: respiración profunda, relajación muscular y meditación.</li> <li>4. En caso de seguir sintiéndose sobrepasado por la situación, pedir ayuda profesional al servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa.</li> </ol>

De forma paralela a la anterior guía explicada, el INSST y el Ministerio de Trabajo y Economía Social han elaborado este documento para recomendar y dar consejos a los trabajadores, para que sean capaces de mantener su bienestar emocional mientras realizan su actividad laboral en sus hogares debido al confinamiento. El objetivo de esta guía de buenas prácticas es que el trabajador logre unas condiciones psicosociales de trabajo saludables, reduciendo los factores que producen los riesgos psicosociales, especialmente en esta situación.

Al igual que en la anterior guía, resulta muy interesante su contenido para conocer la situación del confinamiento, sus nuevos riesgos psicosociales y las medidas tomadas. Los 4 consejos que ofrece esta guía son los siguientes:

1. El trabajador debe identificar los pensamientos que le molestan y evitar los recurrentes y catastrofistas. Para ello debe reconocer y expresar a los demás las emociones que está sintiendo y aceptarlas como suyas. Sentimientos como la tristeza, la preocupación, la ansiedad o el miedo son normales en esta situación y deben ser compartidos para un alivio de esas emociones. Mantenerse informado a través de fuentes fiables será muy importante, especialmente para evitar la sobreinformación.



Figura 4-10. Consejo N° 1 para mantener el bienestar emocional (INSST, 2020)

- El trabajador, además de las rutinas de trabajo, debe crear otras como el cuidado de la higiene personal, la alimentación y el sueño, así como realizar ejercicio físico de manera regular. Por otro lado, también debe desconectar de la tecnología y de la información con la que nos bombardean en redes sociales y medios de comunicación, ya que estar siempre conectado y pendiente del tema provoca un aumento de la ansiedad. Debido a la imposibilidad de realizar nada fuera del domicilio, el trabajador puede aprovechar para realizar aquellas actividades que le gustan y para las que normalmente no tiene tiempo, así como cuidar la vida familiar y social, lo que le ayudará a una mejor desconexión.



Figura 4-11. Consejo N° 2 para mantener el bienestar emocional (INSST, 2020)

- Los sentimientos, sensaciones y emociones originados por la situación pueden ser controlados mediante técnicas de relajación, entre las que se incluyen la respiración profunda, la relajación muscular y la meditación.



Figura 4-12. Consejo N° 3 para mantener el bienestar emocional (INSST, 2020)

- Si después de seguir estas recomendaciones, la persona trabajadora sigue sintiéndose sobrepasada por la situación, deberá pedir ayuda o consejo profesional. Para ello podrá comunicarse o pedir asesoramiento al delegado de prevención de riesgos laborales de la empresa o usar, en caso de que la empresa lo disponga, un servicio de acompañamiento psicológico y de ayuda al empleado.



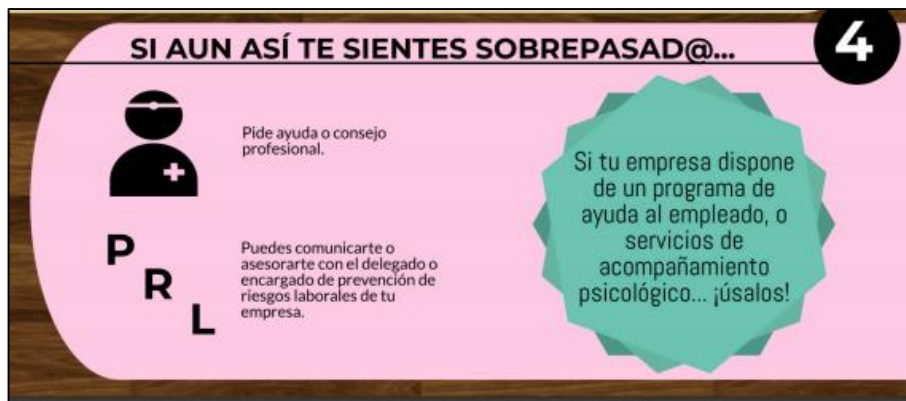


Figura 4-13. Consejo N° 4 para mantener el bienestar emocional (INSST, 2020)

- **Orientaciones ergonómicas para trabajos a distancia con ordenador debido al COVID-19. Recomendaciones para el empresario. INSST. Año 2020.**



Figura 4-14. Portada de la guía *Orientaciones ergonómicas para trabajos a distancia con ordenador debido al COVID-19* (INSST, 2020)

Tabla 4-23. Aspectos generales de la guía *Orientaciones ergonómicas para trabajos a distancia con ordenador debido al COVID-19*

<b>Título</b>	<i>Orientaciones ergonómicas para trabajos a distancia con ordenador debido al COVID-19. Recomendaciones para el empresario.</i>
<b>Autor o institución</b>	Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Ministerio de Trabajo y Economía Social. Gobierno de España.
<b>Fecha elaboración</b>	Abril de 2020.
<b>Fecha última actualización</b>	Abril de 2020.
<b>Enlace web</b>	<a href="https://www.insst.es/documents/94886/720644/Orientaciones+ergon%C3%B3micas+para+trabajos+a+distancia+con+ordenador+debido+al+covid-19.pdf/3df6c166-2da6-4bb3-8f92-c909a306c9cb">https://www.insst.es/documents/94886/720644/Orientaciones+ergon%C3%B3micas+para+trabajos+a+distancia+con+ordenador+debido+al+covid-19.pdf/3df6c166-2da6-4bb3-8f92-c909a306c9cb</a>
<b>Resumen</b>	<p>Esta guía sirve de apoyo para que los empresarios puedan ayudar a sus empleados a mejorar las condiciones de seguridad y salud al realizar un trabajo con ordenador en el domicilio. El empleador debe conocer el problema que ha originado el coronavirus para organizar el trabajo de la mejor forma posible, protegiendo a los empleados y empatizando con su situación.</p> <p>El empresario debe indicar una serie de recomendaciones a los empleados acerca de la mejor configuración del puesto de trabajo, basadas en las recomendaciones de esta guía que, como resumen, trata los siguientes puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Horario de trabajo con una jornada definida separada del tiempo de ocio.</li> <li>- Pausas activas y frecuentes.</li> <li>- Puesto de trabajo con iluminación, ausencia de ruido, ventilación y buen ambiente térmico.</li> </ul> <p>La empresa debe facilitar a sus empleados el contacto con el Servicio de Prevención, para consultar cualquier duda sobre conceptos de ergonomía al establecer el puesto de trabajo en casa.</p>

Esta guía se elabora a partir de las directrices del *Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19* y el *Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo*, en las cuales se prioriza el trabajo a distancia para garantizar la actividad económica empresarial y el desarrollo de las relaciones de trabajo de la forma más normalizada posible, al mismo tiempo que se frena el contagio de la enfermedad provocada por el coronavirus. Este documento ha sido redactado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para orientar a los empresarios a ayudar a sus empleados a mejorar, en la medida de lo posible, las condiciones de seguridad y salud al realizar un trabajo con ordenador en el domicilio.

El empleador debe conocer el problema que ha originado el coronavirus para poder organizar el trabajo de la mejor forma posible. El miedo y la incertidumbre en el trabajo que genera esta situación puede originar problemas importantes en la salud de los trabajadores, por lo que el empresario debe protegerlos en la medida de lo posible y empatizar con su situación, teniendo siempre una actitud amable. De igual manera, debe comunicarse con ellos para que obtengan una información actualizada y precisa. Los trabajadores que se vean afectados por el SARS-Cov-2, ya sea de manera directa o indirecta, no deben ser estigmatizados.

La situación que estamos viviendo ha sido tan nueva como repentina e impredecible, por lo que es normal que tanto empresarios como trabajadores no estén preparados para afrontarla de manera tan rápida. El empresario debe proporcionar a sus trabajadores las herramientas básicas necesarias para que puedan realizar su actividad laboral o, en su defecto, buscar una solución pidiendo la colaboración de los trabajadores. Entre estas herramientas las principales son teléfono, ordenador y conexión a internet.

La empresa debe facilitar a sus empleados el contacto con el Servicio de Prevención, de manera directa o centralizada a través de una persona encargada, para que puedan consultar cualquier duda de prevención o conceptos de ergonomía y psicología al establecer el puesto de trabajo en casa. El empresario debe indicar una serie de recomendaciones a los empleados acerca de la mejor configuración del puesto de trabajo en el domicilio. Para ello, puede seguir los consejos y recomendaciones que se señalan en la presente guía.

Se deben establecer unos hábitos y un horario de trabajo para concentrarse en el mismo, y fomentar los descansos mentales y físicos, así como establecer unos límites para la desconexión. El empresario deberá ser tolerante, ya que cada empleado tendrá una situación personal diferente, y permitir que cada trabajador acuerde con él en qué momentos puede ser demandado y en cuales otros, está ocupado en su vida privada.

El espacio físico de la casa destinado a realizar la actividad laboral debe ser lo más parecido posible al puesto de trabajo habitual. El objetivo es evitar los factores de riesgo ergonómicos, manteniendo una postura adecuada al mismo tiempo que se dispone del espacio necesario. La postura deberá ser similar a la que se observa en la siguiente figura, garantizando los pies apoyados, la espalda recta y un apoyo lumbar, así como unas distancias adecuadas para visualizar la pantalla, evitando en todo momento las flexiones de cuello y espalda.

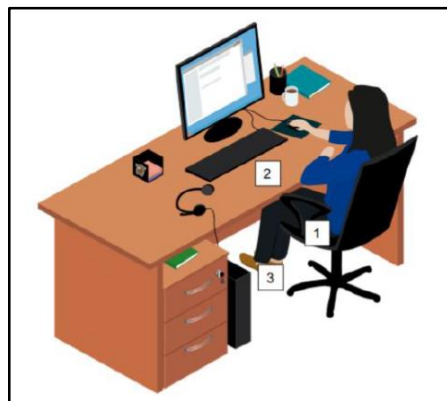


Figura 4-15. Configuración física de un puesto de oficina: asiento (1), mesa (2) y suelo (3) (INSST, 2020)

El empresario recomendará a los trabajadores que busquen un conjunto de silla y mesa que favorezca esta postura. De ser necesario, se puede buscar unos almohadones o cojines que ayuden a conseguir la postura correcta. En caso de que el teclado quedara bajo, puede ser elevado mediante unas carpetas colocadas en la parte inferior. Se ofrecerá al trabajador las recomendaciones de la regulación *NTP 1130. Criterios ergonómicos para regular la silla de oficina y otras sillas alternativas*, y en caso de cualquier duda se le facilitará el contacto del Servicio de Prevención, tal y como se ha mencionado anteriormente.

Una buena iluminación y ausencia de ruido son factores imprescindibles para evitar la fatiga visual y cualquier deslumbramiento y reflejo en la pantalla, así como aumentar la concentración evitando las interrupciones y disminuyendo tanto la fatiga mental como la física. El empresario debe ser consciente de las dificultades que pueda tener el trabajador en su entorno doméstico y familiar para seleccionar este espacio con el menor ruido y la mejor luz posible, por lo que debe aconsejarle algunas recomendaciones particulares. Entre ellas se encuentran, la selección del espacio más silencioso de la casa y la predisposición a aprovechar la luz natural en la medida de lo posible y complementarla con una fuente de luz artificial localizada. El empleador puede proponer a sus empleados probar con distintas posiciones para elegir la que mejor se adapte a las condiciones requeridas. También deberá aconsejar los descansos y ejercicios visuales cada cierto tiempo para relajar la vista de la fatiga que producen las pantallas de visualización.

Una buena ventilación y ambiente térmico pueden evitar la acumulación de contaminantes, tales como agentes químicos y biológicos perjudiciales, que generen alergias, dermatitis, etc. Al consumir oxígeno durante la respiración, se genera cierta cantidad de dióxido de carbono que puede ser perjudicial si no se ventila el espacio de trabajo. Del mismo modo, se debe controlar la temperatura y la humedad relativa para evitar, por ejemplo, la sequedad en los ojos que favorezca la fatiga visual. El empresario debe preocuparse de si algún empleado padece alergias, dermatitis, sequedad en los ojos y garganta o dolor de cabeza, y aconsejar a los empleados que ventilen su lugar de trabajo en la primera y última hora del día, y mantengan una temperatura confortable en toda su casa de entre 20 y 26°C. También puede recomendarles humidificadores para mejorar la calidad del ambiente.

Debido a la situación es difícil separar los momentos de actividad laboral de los personales o familiares, sin embargo, una jornada de trabajo definida separada de un tiempo de ocio es una condición muy necesaria cuando

el espacio físico es el mismo. El empresario debe recordar a los trabajadores la importancia de establecerse un horario con una serie de hábitos saludables y la desconexión del ordenador para dedicarse a la familia o a alguna afición.

Promover las pausas, especialmente las activas, durante la jornada laboral es una condición indispensable para un buen rendimiento en el trabajo. En una situación normal es recomendable descansar cada hora 10 minutos, siempre antes de que aparezcan los primeros síntomas de fatiga. Debido a las condiciones en la que nos encontramos en la situación actual, es necesario incrementar el número de estas pausas y prestar especial atención a la actividad física para evitar el sedentarismo. El empresario debe recomendar a sus trabajadores hacer pausas, preferiblemente activas, que incluyan estiramientos y refuerzos musculares. Se debe fomentar la actividad física incluso proponiendo algún reto en la empresa.

- **Prevención de riesgos psicosociales en situación de trabajo a distancia debida al COVID-19. Recomendaciones para el empleador. INSST. Año 2020.**

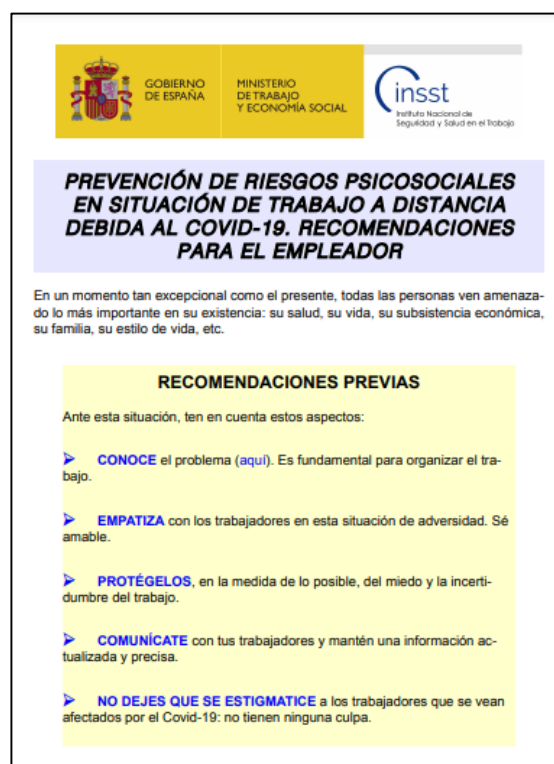


Figura 4-16. Portada de la guía *Prevención de riesgos psicosociales en situación de trabajo a distancia debido al COVID-19* (INSST, 2020)

Tabla 4-24. Aspectos generales de la guía *Prevención de riesgos psicosociales en situación de trabajo a distancia debido al COVID-19*

<b>Título</b>	<i>Prevención de riesgos psicosociales en situación de trabajo a distancia debido al COVID-19. Recomendaciones para el empleador.</i>
<b>Autor o institución</b>	Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Ministerio de Trabajo y Economía Social. Gobierno de España.
<b>Fecha elaboración</b>	Abril de 2020.
<b>Fecha última actualización</b>	Abril de 2020.
<b>Enlace web</b>	<a href="https://www.insst.es/documents/94886/712882/Riesgos+psicosociales+y+trabajo+a+distancia+por+Covid-19.+Recomendaciones+para+el+empleador.pdf/70cb49b6-6e47-49d1-8f3c-29c36e5a0d0f">https://www.insst.es/documents/94886/712882/Riesgos+psicosociales+y+trabajo+a+distancia+por+Covid-19.+Recomendaciones+para+el+empleador.pdf/70cb49b6-6e47-49d1-8f3c-29c36e5a0d0f</a>
<b>Resumen</b>	<p>Esta guía tiene por objetivo ayudar a los empresarios en la prevención de los factores de riesgo psicosociales que pueden originarse en los trabajadores debido a la situación de la COVID-19.</p> <p>En esta situación tan excepcional, la mayoría de las personas se sienten amenazadas y con miedo, lo que conlleva a una serie de problemas psicosociales unidos a la nueva adaptación de la actividad laboral, la cual puede incrementarlos. Esta guía señala una serie de pautas desarrolladas basadas en los siguientes puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Recomendaciones que el empleador puede seguir para organizar el trabajo de la manera más eficaz.</li> <li>- Consejos y sugerencias para que el empleador pueda mantener informados a los trabajadores y fomentar la comunicación entre toda la plantilla.</li> <li>- Recomendaciones para evitar o disminuir en la medida de lo posible los riesgos psicosociales generados por la situación.</li> <li>- Consejos de gestión psicosocial, estrés y salud mental para empleadores y trabajadores.</li> </ul>

De forma paralela al documento anterior, este se trata también de un documento elaborado al inicio de la pandemia, durante el primer período de confinamiento, por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. El principal objetivo es guiar a los empresarios en la prevención de los factores de riesgo psicosociales que pueden originarse en los trabajadores debido a la situación de la COVID-19.

Durante esta situación tan excepcional, todas las personas se sienten amenazadas en su vida, ya sea por su salud, su situación económica, su familia, etc. Esto conlleva a una serie de problemas psicosociales unidos a la nueva adaptación de la actividad laboral, la cual puede incrementarlos generando problemas importantes de salud a los empleados.

Al igual que en lo comentado anteriormente, el empleador debe conocer los aspectos más importantes relacionados con el coronavirus para poder organizar la actividad laboral de la manera más precisa. Tiene la obligación de proteger, en la medida de lo posible, a sus empleados y empatizar con su situación, ya que cada uno tendrá unas circunstancias particulares. La comunicación entre el empresario y los trabajadores debe ser continua para que toda la plantilla tenga una información actualizada sobre la situación. De igual forma, los empleados que se hayan visto afectados por la COVID-19 no deben ser nunca estigmatizados.

Si bien es cierto, la situación actual es totalmente nueva y ha llegado de manera repentina e impredecible, por lo que no todas las empresas cuentan con la capacidad para poder realizar el trabajo a distancia, ya que no ha habido tiempo suficiente para elaborar un plan de emergencia que permita la continuidad de las actividades laborales. Esto supone para el empleador una serie de limitaciones de las tareas a desarrollar por los trabajadores, entre las

que se encuentran la novedad del entorno de trabajo en el hogar y la situación familiar o doméstica que tenga cada persona, el aislamiento social y sus problemas asociados, el miedo e incertidumbre laboral y socioeconómica que ha generado esta situación, etc. Todo ello requiere un esfuerzo extra de organización del trabajo por parte de la empresa y los trabajadores, que requiere de mucha comprensión, paciencia y sobre todo flexibilidad.

Algunas recomendaciones que el empleador puede seguir para organizar el trabajo de la manera más eficaz son:

- Facilitar que los trabajadores, mediante información fiable y actualizada, sigan las instrucciones en base a las restricciones exigidas en cada momento por parte de las autoridades sanitarias competentes.
- Informarse sobre los recursos técnicos con los que cuenta cada trabajador. En la medida de lo posible se le debe de proporcionar a cada empleado todo lo necesario para desempeñar su trabajo con normalidad.
- Establecer canales de comunicación con toda la plantilla de empleados, ya sea de manera individualizada o en grupo. También se debe proporcionar a los trabajadores algún sistema de contacto para que puedan relacionarse fácilmente entre ellos, así como establecer un programa de contacto profesional y personal con los trabajadores varios días, para conocer su situación personal y motivarlos para que no se sientan aislados.
- Garantizar que a cada empleado se le asigna una carga de trabajo equilibrada, con todas las tareas correctamente definidas y delimitadas, evitando en la manera de lo posible cualquier exigencia que no sea necesaria.
- Establecer e informar a todos los trabajadores sobre los nuevos procedimientos de trabajo.
- Establecer objetivos y plazos de entrega reales y razonables con antelación, para que los trabajadores puedan organizar el trabajo y adaptarse a la nueva situación. Se deben priorizar las tareas, dejando las menos importantes para otro momento.
- Establecer un horario de disponibilidad para todos los trabajadores con el fin de poder desconectar del trabajo, ya que trabajar en casa no significa tener que estar disponible las 24 horas.
- Reconocer el trabajo que realizan los trabajadores y proporcionarles un “feedback” regular de su trabajo.

Algunos consejos y sugerencias que plantea la guía para mantener informados a los trabajadores y fomentar la comunicación entre toda la plantilla son los siguientes:

- Informar a los trabajadores sobre los cambios que se van a producir en la empresa y pedirles opinión, así como de los procedimientos de trabajo que se mantienen y los que han sufrido modificaciones.
- Reunir información sobre el plan y el calendario de trabajo, contactos telefónicos y de correo, chats, videoconferencias, etc.
- Comunicar cómo se encuentra la situación global de la empresa: sus nuevos horarios, turnos de trabajo, los teléfonos de asistencia, los nuevos servicios prestados..., así como todo lo relacionado con la situación contractual de los trabajadores.
- De manera regular se debe publicar información sobre las recomendaciones que van estableciendo las autoridades sanitarias oficiales.
- Toda la información se debe dosificar, ya que un exceso de ella también es un riesgo para el trabajador. Al mismo tiempo, es muy importante responder con claridad y sinceridad a cualquier duda que tengan los empleados.

El empleador tiene la obligación de velar por la salud de sus trabajadores, lo que incluye también la mental. Es decir, debe protegerlos de los riesgos psicosociales. Para ello puede seguir las siguientes recomendaciones:

- Facilitar a los trabajadores todas las recomendaciones sanitarias relacionadas con la prevención. Es importante que conozcan todas las medidas de higiene y seguridad y que la información provenga de fuentes oficiales y fiables.
- Se debe hacer saber a los trabajadores que esta situación puede provocar un impacto emocional, y que el miedo y estrés son reacciones totalmente normales en este momento. El empleador informará y promoverá el bienestar emocional.
- Informar a los trabajadores sobre las recomendaciones a seguir en el diseño de su puesto de trabajo, las medidas para prevenir la fatiga, la gestión del estrés, hábitos de sueño, alimentación y ejercicio físico en casa.
- En esta situación, sería de interés disponer de un servicio de apoyo psicológico para el empleado.
- Establecer un canal específico para que los trabajadores informen sobre la existencia de algún riesgo o de la situación particular que tienen durante esta situación.

La situación de confinamiento en el hogar durante un largo período de tiempo puede originar mucho malestar psicológico, que es posible prevenir o disminuir sus efectos. Algunos consejos de gestión psicosocial, estrés y salud mental que el empleador puede proporcionar a sus trabajadores durante el confinamiento son los siguientes:

- Planificar y cumplir el trabajo como una rutina horaria.
- Centrarse en lo que realmente es posible hacer.
- Mantenerse positivo y considerar el aislamiento como algo beneficioso, ya que de ese modo no se corren riesgos y se salvan vidas.
- Procurar mantenerse siempre activo y ocupado.
- Evitar el exceso de información. Acudir únicamente a fuentes fiables y contrastadas, ya que estar permanentemente conectado puede aumentar la sensación de riesgo, ansiedad y estrés.
- Identificar los pensamientos que perturban y molestan, así como evitar pensar excesivamente en la COVID-19 ya que este malestar aumentará.
- Mantener el contacto social y hablar con los demás sobre la situación actual compartiendo las dificultades. El apoyo social es una buena manera para reducir la ansiedad, el estrés, la tristeza y los sentimientos de soledad.
- Ayudar a los compañeros. El sentimiento de pertenecer a un equipo y de dar soluciones ayuda a mantener el bienestar mental.
- Desconectar del trabajo y de las redes sociales dedicando algunos momentos del día a hacer ejercicio físico y de relajación.
- En caso de sentirse superado por la situación, es recomendable pedir ayuda o consejo a un profesional.

- **Aspectos psicosociales frente al COVID-19. Recomendaciones preventivas para empresas con actividad. INSST. Año 2020.**



Figura 4-17. Portada de la guía *Aspectos psicosociales frente al COVID-19* (INSST, 2020)



Tabla 4-25. Aspectos generales de la guía *Aspectos psicosociales frente al COVID-19*

<b>Título</b>	<i>Aspectos psicosociales frente al COVID-19. Recomendaciones preventivas para empresas con actividad.</i>
<b>Autor o institución</b>	Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Ministerio de Trabajo y Economía Social. Gobierno de España.
<b>Fecha elaboración</b>	Abril de 2020.
<b>Fecha última actualización</b>	Abril de 2020.
<b>Enlace web</b>	<a href="https://www.insst.es/documents/94886/716213/Aspectos+psicosociales+frente+al+COVID19.+Recomendaciones+preventivas+para+empresas+con+actividad+presencial/9806feaa-288c-43f6-a224-bfdf9db6719f">https://www.insst.es/documents/94886/716213/Aspectos+psicosociales+frente+al+COVID19.+Recomendaciones+preventivas+para+empresas+con+actividad+presencial/9806feaa-288c-43f6-a224-bfdf9db6719f</a>
<b>Resumen</b>	<p>Con la vuelta a la nueva normalidad durante la desescalada tras el duro confinamiento, se pretende el retorno a la actividad laboral normal de forma paulatina, con condiciones de trabajo diferentes a las de antes de la pandemia.</p> <p>El objetivo de esta guía es ayudar, con una serie de recomendaciones sobre la prevención de riesgos psicosociales, a aquellas empresas que, o bien han mantenido su actividad laboral de forma presencial durante el confinamiento, o bien pretenden volver a la presencialidad durante el proceso de desescalada. La guía ofrece un decálogo de consejos y medidas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Desarrollar nuevas pautas de trabajo que eviten o disminuyan el riesgo de contagio, con instrucciones claras y sencillas.</li> <li>2. Participación de los trabajadores en las nuevas decisiones de los cambios.</li> <li>3. Mostrar interés por la salud de los trabajadores y sus familias, ofreciendo siempre apoyo.</li> <li>4. Valorar el esfuerzo del trabajo que realizan los empleados.</li> <li>5. Proporcionar información fiable, con fundamento técnico y científico que provenga de fuentes oficiales.</li> <li>6. Facilitar la comunicación entre los trabajadores para que compartan sus emociones y sentimientos.</li> <li>7. Facilitar vías de acceso para solicitar ayuda psicológica.</li> <li>8. Distribuir el horario de forma flexible para que se pueda hacer una buena conciliación laboral y familiar, por ejemplo, implementando la modalidad de trabajo a distancia.</li> <li>9. Revisar regularmente la programación de actividad y objetivos.</li> <li>10. Apoyarse, si es necesario, en el servicio telefónico de atención psicológica primaria que ha puesto en marcha el Ministerio de Sanidad y el Consejo General de Psicología en España.</li> </ol>

La crisis del coronavirus ha supuesto un desafío tanto para la salud y la economía como para la vida laboral y social. La prohibición de la libre movilidad durante el primer confinamiento, con el fin de frenar los contagios de la COVID-19, ha provocado la paralización de gran parte de la actividad económica. Sin embargo, los servicios esenciales y básicos se han mantenido siempre en funcionamiento.

Tras el duro confinamiento, durante la desescalada se pretende la vuelta a la actividad normal de forma paulatina, lo que significa que muchos trabajadores y empresas retoman sus tareas laborales habituales en condiciones

diferentes a las de unos meses atrás.

Finalizar el confinamiento, aunque sea en forma de desescalada gradual, puede provocar que muchas personas se sientan inseguras y desconfiadas al regresar a su puesto de trabajo habitual. Es probable que vivan esta nueva situación con miedo al riesgo de contagio, tanto por ellos como por sus familiares. También se debe considerar la posibilidad de que, al regresar al lugar de trabajo habitual, no solo las condiciones y procedimientos hayan cambiado, sino que también la carga de trabajo puede haber aumentado notablemente, lo que supone un riesgo mayor de sufrir estrés y ansiedad.

Trabajar en tiempos de COVID-19 supone un esfuerzo de adaptación muy importante, por todo ello, se debe poner el foco en la gestión de los factores psicosociales. La presente guía, elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, pretende dar unas recomendaciones de prevención de aspectos psicosociales a aquellas empresas que, o bien han mantenido su actividad laboral de forma presencial durante el confinamiento o la van a volver a retomar durante el proceso de desescalada. La guía ofrece un decálogo de consejos o medidas a tomar y considerar:

1. Generar nuevas pautas de trabajo que eviten, en la medida de lo posible, cualquier riesgo de contagio. Se adaptarán los procedimientos habituales de trabajo a esta nueva y extraordinaria situación, y se comunicarán con instrucciones claras y sencillas todas las novedades informativas a la plantilla de la empresa. De esta forma, se les transmitirá a los trabajadores un ambiente de tranquilidad que facilite el cumplimiento de todas las medidas.
2. Los trabajadores deben poder participar en las nuevas decisiones de cambio. Así sentirán que tienen el control de su trabajo y la situación generará una sensación de menor amenaza.
3. Los supervisores y responsables que tengan personas a su cargo deben mostrar interés por la salud de las mismas. Con regularidad deben preguntar cómo se sienten y ofrecerles apoyo. Los trabajadores tienen que sentir que su salud es importante para el buen funcionamiento de la empresa.
4. Se debe valorar el esfuerzo y el trabajo que realizan los empleados en esta situación, especialmente el de los pertenecientes a sectores esenciales. Se pueden diseñar e implantar sistemas de compensación de horas extra que recompensen el esfuerzo de los trabajadores y les hagan sentirse importantes y valorados en su trabajo.
5. Toda la información que se proporcione debe ser fiable, con fundamento técnico y científico, y provenir de fuentes oficiales. Una correcta información será fundamental para reducir la incertidumbre e inseguridades de los trabajadores durante la pandemia.
6. Facilitar y proporcionar a los trabajadores lugares y momentos para que puedan comunicarse entre ellos, para ofrecerse apoyo y compartir sus emociones y sentimientos. Las relaciones interpersonales constituyen la base para amortiguar los efectos psicosociales que provoca esta situación.
7. Simplificar las vías de acceso para solicitar ayuda psicológica para facilitar tanto su conocimiento como acceso a determinados recursos sociales.
8. Se debe distribuir el horario de forma flexible para hacer posible una buena conciliación laboral y familiar. Una medida muy eficaz sería la de implementar la modalidad de trabajo no presencial.
9. Revisar de forma regular la programación de actividades y objetivos de forma que se vayan ajustando de manera realista a las nuevas circunstancias.
10. Para cualquier apoyo que se necesite ante la dificultad de la situación generada por la COVID-19, el Ministerio de Sanidad y el Consejo General de Psicología de España han puesto en marcha un servicio telefónico de atención psicológica primaria.

- **Buenas prácticas en los centros de trabajo. Medidas para la prevención de contagios del COVID-19. Ministerio de Sanidad. Año 2020.**

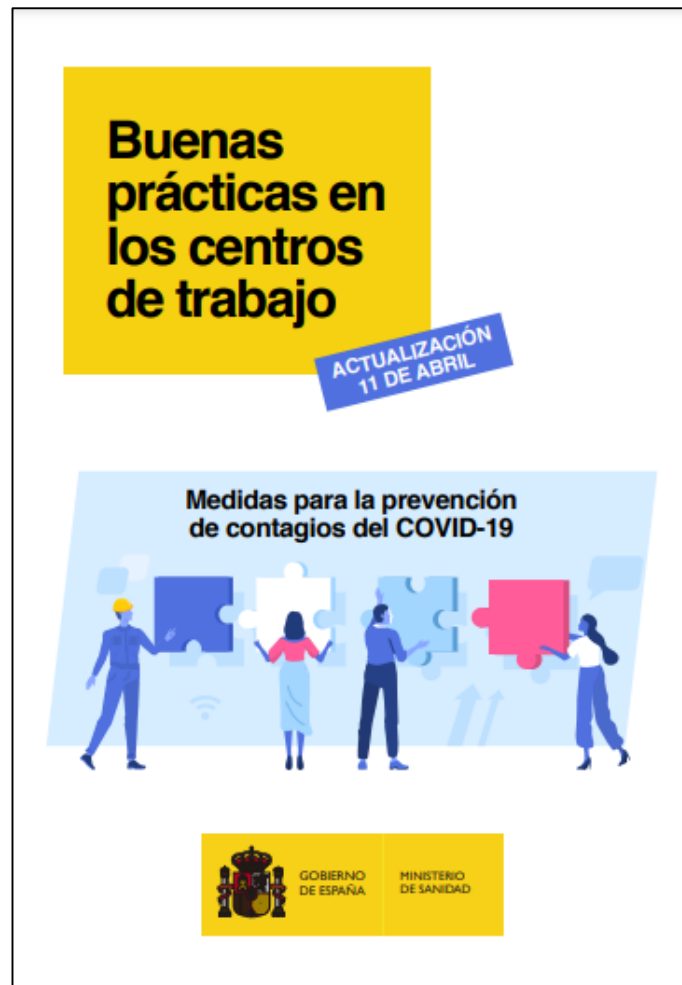


Figura 4-18. Portada de la guía *Buenas prácticas en los centros de trabajo* (Ministerio de Sanidad, 2020)

Tabla 4-26. Aspectos generales de la guía *Buenas prácticas en los centros de trabajo*

<b>Título</b>	<i>Buenas prácticas en los centros de trabajo. Medidas para la prevención de contagios del COVID-19.</i>
<b>Autor o institución</b>	Ministerio de Sanidad. Gobierno de España.
<b>Fecha elaboración</b>	11 de abril de 2020.
<b>Fecha última actualización</b>	11 de abril de 2020.
<b>Enlace web</b>	<a href="https://www.mscbs.gob.es/gabinetePrensa/notaPrensa/pdf/GUIA110420172227802.pdf">https://www.mscbs.gob.es/gabinetePrensa/notaPrensa/pdf/GUIA110420172227802.pdf</a>
<b>Resumen</b>	<p>Esta guía tiene por objetivo ayudar a los trabajadores en su reincorporación a su centro de trabajo habitual tras el confinamiento. También sirve de apoyo para todos aquellos trabajadores que han seguido asistiendo de forma presencial a su lugar de trabajo durante el confinamiento.</p> <p>A pesar de que esta guía constituye únicamente una lista de medidas a considerar, el Ministerio de Sanidad recomienda cumplir estrictamente con lo aquí establecido, ya que recoge las principales obligaciones que se encuentran en la normativa vigente. En este documento se detallan una serie de recomendaciones, consejos y pautas resumidas en los siguientes puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Consideraciones a tener en cuenta antes de asistir al centro de trabajo.</li> <li>- Pautas y buenas conductas a seguir durante los desplazamientos al centro de trabajo.</li> <li>- Medidas organizativas recomendadas en los centros de trabajo.</li> <li>- Medidas de higiene a tener en cuenta en el centro de trabajo.</li> <li>- Tratamiento de los residuos generados en el centro de trabajo.</li> <li>- Consideraciones a tener en cuenta después del trabajo.</li> </ul>

De manera paralela a las anteriores guías, el Ministerio de Sanidad ha elaborado una guía de buenas prácticas con recomendaciones y medidas en los centros de trabajo para prevenir los contagios de la COVID-19 entre los trabajadores. A pesar de que este documento y su actualización datan del 11 de abril de 2020, es de interés en la actualidad ya que las medidas y recomendaciones descritas siguen siendo válidas hoy día, salvo alguna excepción. El objetivo de esta guía es ayudar a que los trabajadores lleven a cabo una reincorporación a su centro de trabajo habitual. De igual manera, también colabora y sirve de apoyo para todos aquellos trabajadores que siempre han asistido a su lugar de trabajo. Por todo ello, resulta un documento muy útil para saber cómo actuar a la hora de llevar a cabo la actividad laboral después del confinamiento.

A pesar de que este documento únicamente constituye una lista de medidas a considerar, el Ministerio de Sanidad recomienda cumplir de manera estricta con todo lo aquí establecido, ya que recoge las principales obligaciones que se encuentran en la normativa vigente, añadiendo sugerencias de especial relevancia en la prevención de contagios de la COVID-19. En esta guía podemos observar cómo algunas de las medidas se siguen manteniendo actualmente y cómo otras han cambiado considerablemente. Esto es debido a que en el comienzo de la pandemia existía mucho desconocimiento sobre la enfermedad y su forma de contagio. Sin embargo, este documento constituye una base importante para las recomendaciones actuales.

La guía comienza explicando todo lo que se debe tener en cuenta antes de asistir al centro trabajo:

1. En caso de presentar cualquier síntoma compatible con la COVID-19, el trabajador no deberá acudir a su centro de trabajo. Tendrá que contactar con el teléfono de atención a la COVID-19 y seguir las instrucciones que le indiquen. No acudirá a su centro de trabajo hasta que le confirmen la inexistencia de riesgo.

Al comienzo de la pandemia el Ministerio de Sanidad elaboró un decálogo sobre cómo actuar en caso de presentar síntomas compatibles con la COVID-19. Resulta de interés para el tema que se trata en el presente trabajo, ya que cualquier trabajador con síntomas debe seguir las instrucciones aquí marcadas:

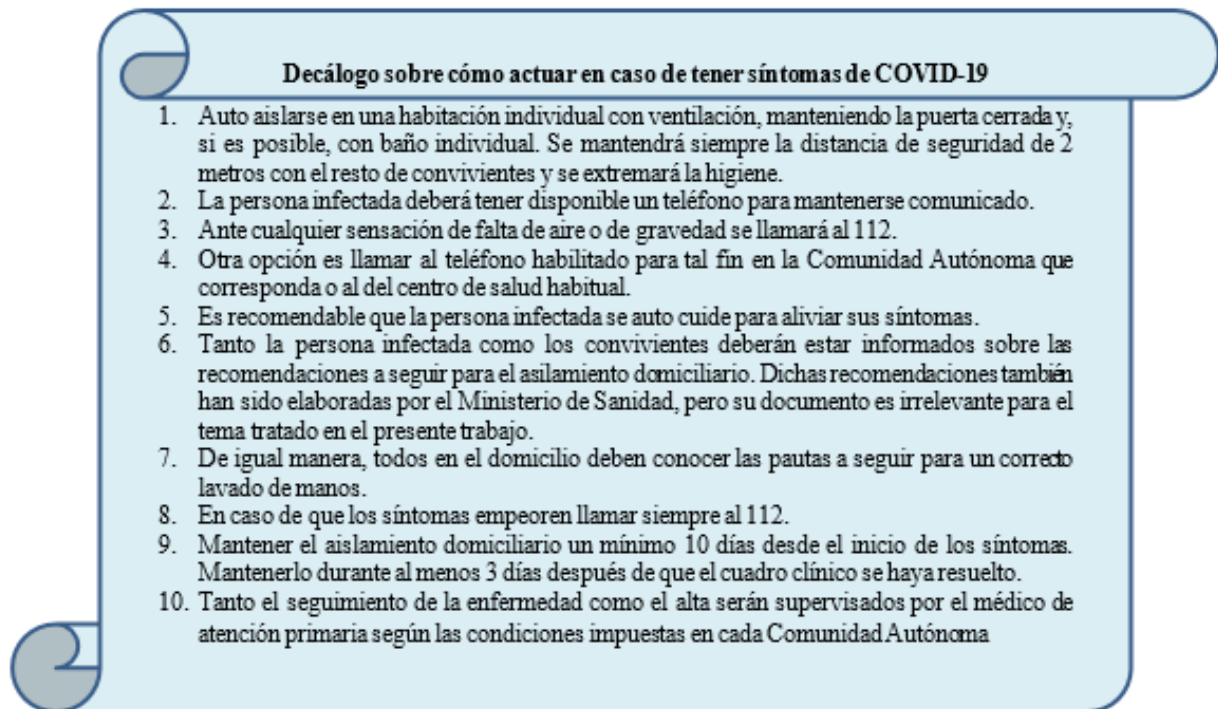


Figura 4-19. Decálogo de actuación en caso de tener síntomas de COVID-19

2. En caso de que el trabajador haya estado en contacto estrecho con un caso positivo de COVID-19 (a una distancia menor de 2 metros durante un tiempo de al menos 15 minutos) tampoco debe acudir a su puesto de trabajo, aunque no presente ningún síntoma, durante al menos 14 días.
3. Si el trabajador es un trabajador especialmente sensible al contagio del coronavirus tampoco deberá acudir a su puesto de trabajo. En caso de no poder realizar su actividad laboral a distancia podrá ser considerada su situación como una asimilada a un accidente de trabajo, recibiendo la prestación económica de incapacidad temporal.

Debido a la situación de exposición al virus de manera general, especialmente en los primeros meses de la pandemia, esta guía presenta algunas pautas y buenas conductas a seguir durante los desplazamientos a los centros de trabajo:

1. Siempre que sea posible, se debe priorizar todas aquellas opciones de transporte que garanticen una distancia interpersonal de al menos 2 metros, por lo que es muy recomendable utilizar el vehículo privado individual.
2. En caso de acudir al trabajo andando, en bicicleta o moto, no será necesario el uso de mascarilla, aunque sí guardar la distancia interpersonal.
3. En caso de compartir vehículo, se deben extremar las medidas de su limpieza y evitar que haya más de una persona por cada fila de asientos. De esta manera, se mantendrá la mayor distancia posible entre los ocupantes del vehículo.
4. De igual manera, al coger un taxi o un VTC, solo debe viajar una persona por cada fila de asientos.
5. Al viajar en transporte público se debe respetar la distancia interpersonal y es muy recomendable el uso de mascarilla higiénica.

Nota: podemos observar en las recomendaciones 2 y 5 cómo han cambiado las pautas a seguir, ya que al comienzo de la pandemia la mascarilla era sobre todo una recomendación más que una obligación, como ocurre en la actualidad.

Una vez que el trabajador está informado sobre las precauciones a tener en cuenta antes de asistir al trabajo, y las indicaciones recomendadas en su desplazamiento al mismo, la guía presenta las medidas a considerar en el propio centro de trabajo:

1. Todas las actividades laborales se deberán planificar previamente para garantizar que los trabajadores puedan mantener la distancia interpersonal de 2 metros.
2. La distancia de seguridad interpersonal debe garantizarse en las zonas comunes y en la entrada y salida del centro, evitando las aglomeraciones de personal.
3. La reanudación de la actividad laboral en la reincorporación a la normalidad en el centro se debe guiar por el principio de minimización del riesgo, es decir, las actividades que comporten riesgo de aglomeración deben reincorporarse las últimas, evitando siempre la realización de aquellas que impliquen las aglomeraciones del personal.
4. La entrada al centro de trabajo se llevará a cabo de manera escalonada para evitar aglomeraciones.
5. En las empresas abiertas al público se implementarán medidas que minimicen el contacto entre personas.
6. Los establecimientos abiertos al público considerarán medidas como el aforo máximo, el control de acceso a la entrada, facilitar equipos de protección individual si fuera necesario y guardar la distancia interpersonal.
7. En los casos que el espacio de trabajo en el centro no permita mantener la distancia interpersonal, la empresa escalonará los horarios y contemplará las posibilidades de redistribución de tareas y la opción del teletrabajo.
8. Es recomendable facilitar a los trabajadores la opción de teletrabajar, así como realizar las reuniones por teléfono o videoconferencia.
9. Se deben evitar los desplazamientos y viajes de trabajo que no sean esenciales y puedan resolverse mediante llamadas o videoconferencias.
10. El uso de mascarilla durante la jornada laboral no es imprescindible, si el tipo de trabajo no lo requiere y es posible mantener la distancia interpersonal.

Nota: podemos de nuevo observar en la última recomendación que el uso de la mascarilla era una sugerencia e incluso no se recomendaba en aquellos casos que la distancia interpersonal se pudiera mantener. En la actualidad es obligatoria siempre. También es posible observar que, al comienzo de la pandemia, en lo que más se hacía hincapié en los centros de trabajo era en guardar la distancia de seguridad, siendo esta la medida que se consideraba más importante para frenar el riesgo de contagio.

A continuación, se detallan las medidas organizativas que se recomendaban en los centros de trabajo al inicio de la pandemia:

1. Siguiendo la normativa de prevención de riesgos laborales, es necesario informar y actualizar a los trabajadores de todas las recomendaciones sanitarias a seguir de manera individual.
2. Se proveerá al personal de los productos de higiene necesarios para cumplir con las recomendaciones individuales, entre los que se encuentran jabón, gel o solución hidroalcohólica y pañuelos desechables.
3. Se deberá mantener un aprovisionamiento suficiente de material de limpieza para llevar a cabo el refuerzo diario de las tareas de higienización. Todos ellos deben estar autorizados como desinfectantes por el Ministerio de Sanidad.
4. De igual manera, se deberá mantener un aprovisionamiento suficiente de material y equipos de protección, especialmente de guantes y mascarillas para el personal, según lo indique el servicio de prevención de riesgos laborales.
5. Se adoptarán medidas específicas que minimicen el riesgo de transmisión a los trabajadores especialmente sensibles cuando su asistencia al centro de trabajo sea inevitable.

6. Se aconseja realizar y llevar a cabo un plan de contingencia, en el que se identifique el riesgo de exposición al coronavirus en cada una de las actividades que se desarrollan en el centro de trabajo, y se adopten las medidas de protección en cada una de ellas de acuerdo con la normativa aplicable en cada momento, ya que está se irá modificando y actualizando. Para su elaboración se contará con los delegados de prevención y/o con los representantes de los trabajadores.
7. Se establecerán protocolos, siguiendo las recomendaciones del *Procedimiento para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2* del Ministerio de Sanidad (documento del que se detalla su información más adelante en este trabajo), en el posible caso de que un trabajador del centro padezca síntomas compatibles con la COVID-19, con el fin de proteger tanto a él mismo como al resto de la plantilla.

La guía también aconseja una serie de recomendaciones a los trabajadores durante la jornada laboral:

1. Cumplir con todas las medidas de prevención que están implantadas en la empresa.
2. Mantener una distancia interpersonal de seguridad de aproximadamente 2 metros.
3. Evitar el saludo con contacto físico con el resto de trabajadores y demás posible personal público.
4. Evitar utilizar los equipos y dispositivos de otros trabajadores. En caso de tener que usarlos, desinfectarlos previamente y lavarse las manos inmediatamente después de su uso.
5. Lavarse con frecuencia las manos con agua y jabón o con una solución hidroalcohólica durante al menos 40 segundos. Al estornudar o toser, o después de haber tocado alguna superficie potencialmente contaminada, es muy importante el lavado de manos.
6. Cubrirse la nariz y la boca con un pañuelo desechable al toser y estornudar, y desecharlo inmediatamente en un cubo de basura con cierre. En el caso de que no se dispusiera de pañuelos se deberá toser y estornudar en la parte interna del codo. El objetivo de esto es la no contaminación de las manos.
7. Evitar siempre tocarse los ojos, la nariz y la boca.
8. Despejar lo máximo posible el puesto de trabajo al abandonarlo para facilitar el trabajo al personal de limpieza.
9. Cualquier desecho de higiene personal debe tirarse inmediatamente a las papeleras y contenedores habilitados.
10. En caso de notar síntomas compatibles con la COVID-19, contactar inmediatamente con el servicio de prevención de riesgos laborales de la empresa y/o con el teléfono de atención a la COVID-19 de la Comunidad Autónoma que corresponda.

De igual manera que en los casos anteriores, podemos observar que, en abril de 2020, al comienzo de la pandemia, no era recomendable el uso de la mascarilla.

De forma paralela a las recomendaciones que deben seguir los trabajadores al llevar a cabo su actividad laboral, esta guía también facilita las medidas de higiene que se deben tener en cuenta en el centro de trabajo:

1. Se deben ventilar de manera periódica las instalaciones.
2. Se recomienda reforzar el mantenimiento y la limpieza de los filtros de aire, así como aumentar el nivel de ventilación de los sistemas de climatización, con el fin de renovar el aire de manera más habitual.
3. Se deben reforzar las tareas de limpieza en todas las estancias del centro, especialmente en aquellas que se tocan con más frecuencia y en todos los equipos de uso habitual por los empleados.
4. Es necesario limpiar y desinfectar el área de trabajo usado por un empleado en cada cambio de turno.

5. Aunque los detergentes habituales son suficientes, también se pueden incorporar otros productos desinfectantes, siempre que se encuentren en las condiciones de seguridad y cumplan las normas marcadas por el Ministerio de Sanidad.
6. Siempre se debe asegurar una protección correcta y adecuada del personal encargado de la limpieza del centro. Todas sus tareas se deben llevar a cabo con mascarillas y guantes de un solo uso.
7. El personal de limpieza, al finalizar su trabajo, debe desechar los guantes y la mascarilla y realizar un completo lavado de manos.
8. Los uniformes y demás ropa de trabajo, serán embolsados y trasladados hasta el lugar de su lavado habitual, siendo recomendable un ciclo de lavado completo a una temperatura de entre 60 y 90 grados.

Todos los residuos generados en el centro de trabajo deben ser tratados como potenciales contaminantes biológicos, por lo que también se debe tener en cuenta unas recomendaciones para su gestión:

1. Los residuos ordinarios se seguirán gestionando de la manera habitual, respetando los protocolos de separación de residuos.
2. Los pañuelos desechables que usa el personal del centro para el secado de manos y la etiqueta respiratoria, es recomendable que sean desechados en contenedores con tapa que puedan ser accionados por un pedal.
3. El material de higiene personal (mascarillas, guantes, etc.) debe depositarse en un contenedor específico para residuos de origen doméstico.
4. Si se da el caso de que un trabajador comienza a presentar síntomas compatibles con la COVID-19 mientras se encuentra en su puesto de trabajo, será necesario aislar el contenedor en el que haya desechado los pañuelos y otros productos usados. Esta bolsa deberá ser colocada en una segunda bolsa de basura con cierre y depositada con el resto.

La guía recuerda que después del trabajo, se deben seguir respetando y teniendo en cuenta las recomendaciones y medidas básicas:

1. Los trabajadores deberán continuar respetando las distancias y las medidas de prevención de contagios e higiene en el hogar, especialmente si conviven con personas de grupos de riesgo.

- **Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2. Ministerio de Sanidad. Año 2020.**



Figura 4-20. Portada de la guía *Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2* (Ministerio de Sanidad, 2020)



Tabla 4-27. Aspectos generales de la guía *Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2*

<b>Título</b>	<i>Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2.</i>
<b>Autor o institución</b>	Ministerio de Sanidad. Gobierno de España. En colaboración con otras instituciones.
<b>Fecha elaboración</b>	28/02/2020.
<b>Fecha última actualización</b>	21/12/2020. *En la actualidad existen más actualizaciones de esta guía que aquí no se nombran por quedar fuera del alcance del presente trabajo.
<b>Enlace web</b>	<a href="https://www.msbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/Proteccion_Trabajadores_SARS-CoV-2.pdf">https://www.msbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/Proteccion_Trabajadores_SARS-CoV-2.pdf</a>
<b>Resumen</b>	<p>En esta guía se muestran y detallan de forma completa todas las recomendaciones a seguir sobre la COVID-19 en los centros de trabajo, basadas en la normativa vigente.</p> <p>En el documento se recalca la importancia de realizar una nueva evaluación de riesgos en los centros de trabajo, según la información aportada por fuentes oficiales. Las autoridades sanitarias establecen tres escenarios distintos de riesgo de exposición al SARS-CoV-2 en el entorno laboral, según las actividades que se realicen. En el caso de los centros de trabajo no sanitarios el riesgo de exposición es bajo.</p> <p>Aquí se establecen una serie de medidas preventivas para implantar en los centros de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Medidas preventivas de carácter organizativo.</li> <li>- Medidas preventivas de protección colectiva.</li> <li>- Medidas preventivas de protección individual.</li> </ul> <p>En la guía se menciona la importancia de conocer la existencia de nuevos trabajadores especialmente sensibles en la empresa, aquellos que sean vulnerables a la infección por SARS-CoV-2, para establecer las medidas de prevención, adaptación y protección de forma particular para cada uno de ellos. El Ministerio de Sanidad ha elaborado en este documento una guía de actuación para la gestión de la vulnerabilidad y el riesgo en ámbitos no sanitarios o sociosanitarios.</p> <p>También se destaca la necesidad de la detección precoz de todos los casos de COVID-19 y sus contactos, con el deber de colaborar con las autoridades sanitarias, con el fin de controlar la transmisión del coronavirus. Para ello se han definido con detalle los siguientes conceptos en cuanto a tipos de casos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Caso sospechoso.</li> <li>- Caso probable.</li> <li>- Caso confirmado con infección activa.</li> <li>- Caso descartado.</li> </ul> <p>Por último, en la guía se informa de que, siguiendo con la nueva normativa, aquellos trabajadores que tengan que realizar períodos de aislamiento, serán considerados como una situación similar a la de accidente laboral, recibiendo por tanto la prestación de incapacidad temporal.</p>

En cuanto a recomendaciones nacionales, la guía que ha resultado de mayor interés es el *Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2*, elaborada por el Ministerio de Sanidad del Gobierno de España, coordinada por la Subdirección General de Sanidad Ambiental y Salud Laboral y la Dirección General de Salud Pública, Calidad e Innovación, y aprobado por la Ponencia de Salud Laboral y por la Comisión de Salud Pública del CISNS.

En su redacción han colaborado las siguientes instituciones:

- Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).
- Centro Nacional de Medios de Protección (CNMP).
- Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS).
- Asociación Nacional de Medicina del Trabajo en el Ámbito Sanitario (ANMTAS).
- Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo (AEEMT).
- Sociedad Española de Medicina y Seguridad en el Trabajo (SEMST).
- Sociedad Española de Salud Laboral en la Administración Pública (SESLAP).
- Asociación de Especialistas en Enfermería del Trabajo (AET).
- Federación Española de Enfermería del Trabajo (FEDEET).
- Asociación Española de Servicios de Prevención Laboral (AESPLA).

Las recomendaciones que se recogen en este documento se encuentran en continua revisión en función de la evolución de la pandemia y de la nueva información que se va teniendo del nuevo coronavirus.

El Ministerio de Sanidad y las Comunidades Autónomas trabajan en una estrategia de detección precoz, vigilancia y control de la COVID-19, cuyo objetivo principal es la detección anticipada de cualquier caso que pueda tener esta infección de manera activa y, por tanto, pueda transmitir la enfermedad.

Actualmente nos encontramos en una situación de transmisión comunitaria sostenida generalizada, lo que obliga a una adaptación continua de las medidas adoptadas que mantienen la actividad económica. Ha sido de vital importancia la colaboración e intervención de las empresas, por medio de los servicios de prevención, en la adaptación de su actividad a la situación actual, a través de recomendaciones y medidas de prevención, con el fin de evitar los contagios y la propagación del virus. Para ello, se han llevado a cabo una serie de medidas de carácter organizativo, de protección colectiva e individual, estudio de trabajadores especialmente vulnerables y su nivel de riesgo, registro de casos y los contactos acaecidos dentro de la empresa, así como la gestión de la incapacidad temporal laboral en los trabajadores que han dado positivo en coronavirus. Las empresas también tienen la obligación de evaluar el riesgo de exposición al virus al que están sometidos sus empleados en cada uno de los puestos de trabajo, con el objetivo de determinar unas pautas a seguir basadas en las recomendaciones de las autoridades sanitarias.

Una de las principales recomendaciones es la de reforzar las medidas de higiene personal en la totalidad del trabajo y en cualquier posible escenario de exposición. A los trabajadores se les facilitará los medios necesarios para seguir todas las recomendaciones, entre las que destacan la higiene de manos con jabón y agua o en su defecto gel hidroalcohólico, la higiene en el centro de trabajo, asegurar una correcta ventilación del lugar de trabajo y los espacios interiores del centro, el uso de mascarilla adecuada a la actividad realizada que debe tapar nariz y boca, evitar tocarse los ojos, nariz y boca, y una distancia física interpersonal de al menos 1,5 metros.

Otra medida de relativa importancia es garantizar la información y formación a los trabajadores, específica y actualizada, de las medidas implantadas. Para ello se potenciará el empleo de carteles informativos y de señalización que fomenten las medidas de higiene y de prevención del coronavirus. Esta información y formación debe ir adaptándose según las medidas actualizadas por el Ministerio de Sanidad, por lo que se debe llevar a cabo un seguimiento continuo de las mismas.

Según la naturaleza de las actividades realizadas en el centro de trabajo se debe llevar a cabo la evaluación del riesgo de exposición frente al coronavirus, basándose en la información aportada por las autoridades sanitarias. Para ello, además, se pedirá opinión a los trabajadores y se considerarán sus propuestas. En la siguiente tabla podemos observar los tres distintos escenarios de riesgo de exposición al SARS-CoV-2 en el entorno laboral, según las actividades que se realicen:

Tabla 4-28. Escenarios de riesgo de exposición al SARS-CoV-2 en el entorno laboral (Ministerio de Sanidad, 2020)

Exposición de riesgo	Exposición de bajo riesgo	Baja probabilidad de exposición
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Personal sanitario asistencial y no asistencial que atiende a casos sospechosos o confirmados de COVID-19.</li> <li>▪ Situaciones en las que no se puede evitar el contacto estrecho en el trabajo con casos sospechosos o confirmados de COVID-19.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Personal asistencial y no asistencial que entra en zonas COVID-19, y cuyas tareas se realizan manteniendo la distancia de seguridad y sin actuación directa sobre casos sospechosos o confirmados.</li> <li>▪ Personal no sanitario que tenga contacto con material sanitario, fómites o desechos posiblemente contaminados.</li> <li>▪ Ayuda a domicilio de contactos asintomáticos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Personal sanitario asistencial y no asistencial que desarrolla su actividad en áreas no COVID-19 con las medidas de prevención adecuadas.</li> <li>▪ Trabajo en ámbito no sanitario o no sociosanitario con probabilidad de contacto con casos de COVID-19, manteniendo la distancia de seguridad y sin actuación directa sobre ellos.</li> </ul>

Estas serían las principales situaciones de riesgo en el ámbito laboral, aunque si bien es cierto, una profesión puede ser clasificada en varios escenarios de riesgo en función de las tareas que realice. En el caso de los centros de trabajo de ámbito no sanitario podemos observar que el riesgo de exposición tiene una baja probabilidad.

Basándose en estos escenarios, una evaluación específica del riesgo de exposición en cada situación concreta será la que determine las medidas preventivas que se deban implantar.

A continuación, se van a detallar las distintas medidas de prevención, pudiendo clasificarse en medidas de carácter organizativo, de protección colectiva y de protección individual.

### **Medidas preventivas de carácter organizativo**

Son aquellas que están relacionadas con la forma de organizar el trabajo y las actividades que se realizan, con el fin de minimizar el riesgo de exposición.

Las principales medidas preventivas de carácter organizativo a seguir son las siguientes:

- Minimizar en la medida de lo posible el contacto entre los trabajadores y entre estos y el posible público que pueda concurrir en el centro de trabajo, garantizando una distancia de seguridad interpersonal de al menos 1,5 metros.
- Potenciar el teletrabajo en todas aquellas actividades en las que no sea necesario una presencia continuada en el centro de trabajo.
- En los casos que se produzca un aumento de las bajas laborales entre el personal trabajador o exista un incremento del riesgo de transmisión en el centro de trabajo, se deben establecer planes que aseguren la continuidad de la actividad. Estos planes se elaborarán contando con la participación y el acuerdo de la representación legal de los trabajadores.
- Evaluar y contemplar las distintas posibilidades para redistribuir las tareas.
- En los establecimientos o centros de trabajo que estén abiertos al público se debe considerar lo siguiente:
  - El aforo máximo debe cumplir con las medidas adoptadas por las autoridades sanitarias. Especialmente, el aforo máximo será aquel que permita cumplir con la distancia de seguridad.
  - Siempre que sea posible, se controlará el acceso a la entrada para garantizar cumplir con el aforo máximo que se ha calculado.

- Tanto los trabajadores como el público deberán estar informados sobre las medidas organizativas del centro. Esto se llevará a cabo con la ayuda de carteles y señales informativas.

### **Medidas preventivas de protección colectiva**

Son muy parecidas a las medidas organizativas. Son medidas de carácter general relacionadas con la protección en materia preventiva de los trabajadores que desempeñan su actividad en el centro de trabajo.

Las principales medidas preventivas de protección colectiva que se están adoptando en la situación actual son las siguientes:

- La implantación de barreras físicas que separen a los propios empleados del centro o a trabajadores y clientes. Estas pueden ser mamparas de metacrilato, cortinas transparentes, etc. Entre todas ellas también se debe mantener una distancia interpersonal de seguridad.
- Los lugares donde se lleva a cabo la actividad laboral, así como los espacios interiores del centro, deben tener una correcta ventilación. Para asegurar una ventilación eficaz se debe considerar lo siguiente:
  - Conocer y seguir las recomendaciones de operación y mantenimiento de los sistemas de climatización y ventilación para la prevención de la propagación del SARS-CoV-2.
  - Evaluar el riesgo de transmisión del coronavirus mediante aerosoles y tomar las medidas necesarias para disminuirlo.

### **Medidas preventivas de protección individual**

Son aquellas medidas que el propio trabajador debe tomar para su protección personal. La medida de higiene de manos, así como de superficies y equipos, y el uso de Equipos de Protección Individual son las más importantes.

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo ha elaborado un Anexo de esta guía en el que se recoge la información sobre los EPI. No sería relevante profundizar en ella ya que está orientada a profesionales sanitarios que tratan a personas infectadas. No obstante, de este Anexo podemos extraer algunas consideraciones:

Según lo establecido en el *Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual*, el equipo debe estar certificado en base a lo dispuesto en el *Reglamento (UE) 2016/425 relativo a los equipos de protección individual*. Esto se evidencia por el marcado CE de conformidad en los EPI. Por ejemplo, las mascarillas quirúrgicas deben cumplir la norma UNE-EN14683:2019+AC:2019.

La recomendación más general es la de utilizar EPI desechables o que puedan desinfectarse después de su uso, siguiendo las recomendaciones del fabricante. De igual manera que es importante su correcta colocación para evitar las posibles vías de entrada del virus, también es de vital relevancia su retirada para evitar el contacto con las posibles zonas contaminadas. Estos EPI deben ser seleccionados para garantizar la máxima protección con la mínima molestia para el usuario.

Como conclusión, las principales medidas de protección individual en los centros de trabajo, además de la higiene y la distancia interpersonal, son la etiqueta respiratoria y el uso continuado y correcto de la mascarilla. Todo ello minimizará la transmisión del virus. De igual manera, para poder evitar cualquier tipo de posible contagio, los trabajadores sospechosos o confirmados de portar el virus deben aislarse en su domicilio, no acudir a su puesto de trabajo y contactar con su servicio de prevención siguiendo las medidas indicadas.

### **Trabajadores especialmente sensibles**

Ya conocidas las principales medidas de prevención en el centro de trabajo, se debe tener en cuenta la existencia o no de trabajadores especialmente sensibles en la empresa. El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales debe evaluar su presencia en relación a la infección de coronavirus, establecer la naturaleza de su especial sensibilidad y elaborar un informe sobre las medidas de prevención, adaptación y protección que se deben implantar para cada uno de ellos. La evaluación deberá basarse en la existencia o no de las condiciones necesarias para que el trabajador especialmente sensible realice su actividad laboral sin elevar el riesgo por su condición de salud.

En esta situación de pandemia, un trabajador especialmente sensible puede ser calificado como tal si es vulnerable a la infección del coronavirus. El Ministerio de Sanidad, con la evidencia científica que se tiene disponible con la última actualización el 28 de agosto de 2020, ha definido como grupos vulnerables para la enfermedad de la COVID-19 a aquellas personas que padezcan una enfermedad cardiovascular y/o sufran de hipertensión, una enfermedad pulmonar crónica, diabetes, insuficiencia renal crónica, inmunodepresión, cáncer en fase de tratamiento activo, una enfermedad hepática crónica severa, obesidad mórbida, mujeres embarazadas y personas mayores de 60 años.

Se ha elaborado una Guía de actuación para la gestión de la vulnerabilidad y el riesgo en ámbitos no sanitarios o sociosanitarios:

Tabla 4-29. Gestión de los grupos vulnerables (Ministerio de Sanidad, 2020)

Grupos vulnerables	Patología controlada				Patología descompensada				Comorbilidad $\geq 2$ aspectos			
	NR1	NR2	NR3	NR4	NR1	NR2	NR3	NR4	NR1	NR2	NR3	NR4
Exposición laboral												
Enfermedad cardiovascular/HTA	1	1	2	2	1	3	3	3	1	3	3	3
Diabetes	1	1	2	2	1	3	3	3	1	3	3	3
Enfermedad pulmonar crónica	1	1	2	2	1	3	3	3	1	3	3	3
Enfermedad hepática crónica severa	1	1	2	2	1	3	3	3	1	3	3	3
Insuficiencia renal crónica	1	1	2	2	1	3	3	3	1	3	3	3
Inmunodeficiencia	1	3	3	3	1	4	4	4	1	4	4	4
Mayores de 60 años	Sin patología				Patología controlada				Patología descompensada			
	1	1	2	2	1	3	3	3	1	4	4	4
Obesidad mórbida (IMC>40)	Sin patología añadida				Patología añadida controlada				Patología añadida descompensada			
	1	1	2	2	1	3	3	3	1	4	4	4
Embarazo	Sin complicaciones ni comorbilidades				Con complicaciones o comorbilidades							
	1	3	3	3	1	4	4	4				

En esta tabla podemos observar la gestión de los grupos vulnerables según sus patologías previas y el nivel de riesgo al que están expuestos. Los cuatro niveles de riesgo se definen de la siguiente manera:

**NR1 (Nivel de riesgo 1):** Similar a riesgo comunitario, trabajo sin contacto con personas sintomáticas.

**NR2 (Nivel de riesgo 2):** Trabajo con probabilidad de contacto con personas sintomáticas, sin actuación directa sobre ellas y manteniendo la distancia de seguridad.

**NR3 (Nivel de riesgo 3):** Asistencia o intervención directa sobre personas sintomáticas, con EPI adecuado y sin mantener la distancia de seguridad.

**NR4 (Nivel de riesgo 4):** Profesionales no sanitarios que deben realizar maniobras generadoras de aerosoles a

personas COVID positivas.

La gestión de estos grupos vulnerables según su nivel de riesgo y sus patologías previas, tal y como se observa en la anterior tabla, se lleva a cabo de la siguiente manera:

Tabla 4-30. Formas de gestionar los grupos vulnerables (Ministerio de Sanidad, 2020)

1	El trabajador no precisa ni adaptación ni cambio de puesto, permanece en su actividad laboral habitual.
2	El trabajador puede continuar con su actividad laboral. Puede realizar tareas con exposición a personas sintomáticas con EPI adecuados.
3	El trabajador puede continuar con su actividad laboral sin contacto con personas sintomáticas. Si existe una imposibilidad de tramitar PREL (Prestación Riesgo Embarazo Lactancia) o IT (Incapacidad Temporal) como Trabajador Especialmente Sensible.
4	El trabajador precisa un cambio de puesto de trabajo y, de no ser posible, tramitar PREL o IT como Trabajador Especialmente Sensible.

### **Detección, notificación, estudio y manejo de casos y sus contactos**

Las empresas, a través de los servicios de prevención, deben colaborar con las autoridades sanitarias en la detección precoz de todos los casos de COVID-19 y sus contactos, con el fin de controlar la transmisión del virus. Con la obligación de colaborar en la recogida de información y notificación de los casos COVID-19 a la Red Nacional de Vigilancia Epidemiológica, se logra un control y seguimiento de los casos y sus contactos en el entorno laboral.

El objetivo de esta vigilancia es la detección precoz de cualquier caso posible de tener la infección activa, para poder parar y controlar la transmisión de la enfermedad. En la situación que nos encontramos actualmente existen dos pruebas de detección de la infección activa: una prueba rápida de detección de antígenos (Ag-RDT) y una de detección de ARN viral mediante una RT-PCR o una técnica molecular equivalente. Su realización dependerá del ámbito de aplicación, la disponibilidad de las mismas y los días de evolución de los síntomas del posible caso. Para el diagnóstico de infección activa de COVID-19, tanto en personas sintomáticas como asintomáticas, no es recomendable la realización de ningún tipo de prueba serológica. A todas las personas sospechosas de estar infectadas de manera activa por el SARS-CoV-2 se les realizará una de estas dos pruebas en las primeras 24 horas. Si esta resultara negativa y hubiera una alta sospecha de infección, se recomendaría repetir la prueba.

Una vez que se ha detectado un posible caso, para su estudio y el posterior manejo, así como la búsqueda de sus contactos, es necesario conocer los diferentes tipos de casos y sus definiciones, para poder clasificarlos y seguir los procedimientos indicados para cada uno. En la siguiente tabla se muestran las definiciones de los 4 tipos de casos:

Tabla 4-31. Definiciones de los distintos tipos de casos (Ministerio de Sanidad, 2020)

<b>Caso sospechoso</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cualquier persona con un cuadro clínico de infección respiratoria aguda de aparición súbita de cualquier gravedad que cursa, entre otros, con fiebre, tos o sensación de falta de aire. Otros síntomas, según criterio clínico, que también pueden ser considerados sospecha de infección son la odinofagia, anosmia, ageusia, dolor muscular, diarrea, dolor torácico y cefalea.</li> <li>▪ Las personas que tuvieron una PDIA+ hace más de 90 días son sospechosas de reinfección.</li> </ul>
<b>Caso probable</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Personas con infección respiratoria aguda grave con cuadro clínico y radiológico compatible con COVID-19 y resultados PDIA negativa, o casos sospechosos con PDIA no concluyente.</li> <li>▪ Casos con alta sospecha clínico-epidemiológica con PDIA repetidamente negativa y serología positiva para SARS-CoV-2 realizada por técnicas serológicas de alto rendimiento.</li> </ul>
<b>Caso confirmado con infección activa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aquella persona que cumple el criterio clínico de caso sospechoso con PDIA positiva.</li> <li>▪ Persona asintomática con PDIA positiva en los últimos 10 días y con IgG negativa en el momento actual.</li> </ul>
<b>Caso descartado</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Caso sospechoso con PDIA negativa y serología por técnicas de alto rendimiento negativa en el que no hay una alta sospecha clínico-epidemiológica.</li> </ul>

Conocida la definición de cada uno de los tipos de casos, el procedimiento a seguir para las personas trabajadoras que no requieren hospitalización es el siguiente:

- Si la evolución de los síntomas dura menos de 5 días, se les debe realizar una prueba rápida de detección de antígenos de SARS-CoV-2.
  - Si el resultado es positivo, se confirma la infección por coronavirus.
  - Si el resultado es negativo, se descarta la infección si existe una ausencia de alta probabilidad clínico-epidemiológica.
- Si los síntomas tardan más de 5 días en evolucionar, se realizará la PCR al trabajador.
- En todos los tipos de casos, se evitará cualquier tipo de contacto estrecho interpersonal que no sea estrictamente necesario.

Se declarará de manera obligatoria y urgente los casos que han sido confirmados con infección activa en el momento de su detección.

Todas las personas trabajadoras que constituyan un caso sospechoso deberán estar aisladas mientras esperan el resultado de la PDIA. Podrá demorarse la identificación y el control de los contactos de los casos sospechosos, siempre que el resultado de la prueba tarde entre 24 y 48 horas. Si la PDIA resulta negativa y no existe una alta sospecha clínica ni epidemiológica, el caso queda descartado y finaliza el aislamiento del trabajador y la búsqueda de sus contactos.

Los casos de personas trabajadoras que hayan sido confirmados por infección activa y no requieran ingreso hospitalario deberán aislarse en su domicilio. Dicho aislamiento se deberá mantener hasta tres días después de la resolución de la fiebre y del cuadro clínico, teniendo una duración mínima de 10 días desde el inicio de los síntomas. No será necesario realizar una PCR para finalizar el aislamiento ni para la reincorporación a la actividad laboral. En aquellos casos que sean asintomáticos, el aislamiento durará 10 días desde la fecha en la que se toma la muestra para el diagnóstico. El seguimiento y el alta de estos casos serán supervisados por el médico de atención primaria o del trabajo.

Los casos de trabajadores con infección activa que requieran ingreso hospitalario, siempre que su situación clínica lo permita, podrán recibir el alta hospitalaria a pesar de que su PCR continúe siendo positiva. Sin embargo, su aislamiento domiciliario durará al menos 14 días desde el comienzo de los síntomas y, para aquellos casos en los que se padezca una enfermedad grave o inmunodepresión, el período de aislamiento se alargará hasta los 21 días.

Se deberán considerar también los casos en los que haya sido posible la reinfección. Estos casos sospechosos corresponden a personas que tengan síntomas compatibles con la COVID-19 y tuvieran una infección confirmada del virus en un plazo de más de 90 días. Estos casos de reinfección que resulten posibles, probables y confirmados se manejarán de igual forma que los casos de primera infección, es decir, será necesario el aislamiento y la búsqueda de contactos.

Por otro lado, aquellas personas que presenten síntomas compatibles con la COVID-19 y hayan tenido la infección en los 90 días anteriores no serán consideradas casos sospechosos.

Una vez que se ha confirmado un caso con infección activa, se procede al estudio y manejo de sus contactos laborales estrechos, con el fin de realizar el diagnóstico precoz en estos contactos si inician síntomas, y evitar la transmisión de la enfermedad en el período sintomático. Un contacto estrecho es cualquier persona que haya estado en el mismo lugar que un caso, a una distancia menor de 2 metros y durante un tiempo de más de 15 minutos, sin utilizar las medidas de protección adecuadas.

Este seguimiento de los contactos laborales estrechos se llevará a cabo desde 2 días antes del inicio de los síntomas o de la toma de muestra para el diagnóstico del caso en estudio hasta el momento que es aislado. Los contactos que ya hayan tenido una infección confirmada en los 90 días anteriores no tendrán que realizar ningún tipo de aislamiento. A todos los contactos se les recomendará evitar cualquier tipo de interacción social. Si el caso sospechoso fuera descartado, se les suspenderá la cuarentena a todos sus contactos.

Todas aquellas personas que sean identificadas como contacto estrecho deberán ser informadas sobre el virus, los síntomas y los procedimientos a seguir durante el seguimiento y la vigilancia que se les llevará a cabo.

En caso de brote en el centro de trabajo, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales investigará y analizará sus causas. Estas pueden ser debidas a unas medidas organizativas inadecuadas o inexistentes, EPI inadecuados o mal uso de los mismos, la forma de moverse y actuar de los trabajadores durante las reuniones y descansos, etc.

Las personas trabajadoras que tengan que realizar periodos de aislamiento y/o que se hayan contagiado del virus, serán consideradas en una situación similar a la de accidente de trabajo. Por ello, recibirán la prestación de incapacidad temporal durante su período de aislamiento, los casos sospechosos o confirmados, los contactos estrechos de los casos confirmados y los trabajadores especialmente sensibles a la infección del coronavirus que no puedan adaptarse al puesto de trabajo ni reubicarse en otro para evitar el contagio y que no sea posible una protección adecuada frente al virus.

### 4.2.3 Recomendaciones autonómicas

En este apartado se detallan las recomendaciones autonómicas en cuanto a la prevención del COVID-19 en los centros de trabajo, centradas en la Comunidad Autónoma de Andalucía, siendo muy similares a las expuestas anteriormente. A continuación, se presentan tres guías de buenas prácticas elaboradas por la Junta de Andalucía.

- **Recomendaciones para teletrabajar de forma segura y saludable. Junta de Andalucía. Año 2020.**

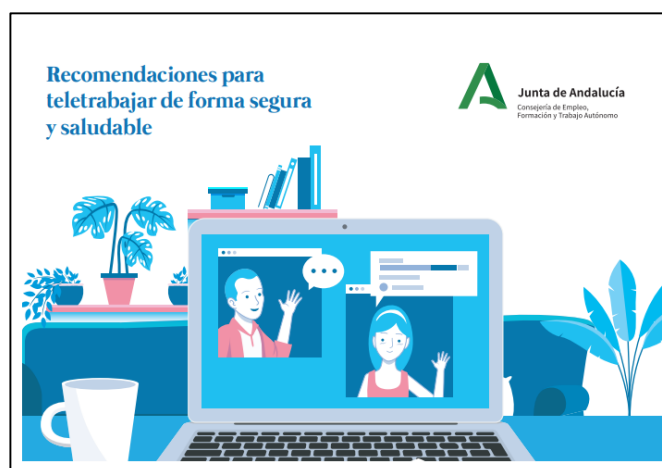


Figura 4-21. Portada de la guía *Recomendaciones para teletrabajar de forma segura y saludable* (Dirección General del Trabajo y Bienestar Laboral, Junta de Andalucía, 2020)



Tabla 4-32. Aspectos generales de la guía *Recomendaciones para teletrabajar de forma segura y saludable*

<b>Título</b>	<i>Recomendaciones para teletrabajar de forma segura y saludable.</i>
<b>Autor o institución</b>	Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral. Conserjería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo. Junta de Andalucía.
<b>Fecha elaboración</b>	Abril de 2020.
<b>Fecha última actualización</b>	Abril de 2020.
<b>Enlace web</b>	<a href="https://www.juntadeandalucia.es/organismos/empleoformacionytrabajoautonomo/areas/medidas-covid19/seguridad-salud-covid/paginas/guia-teletrabajo-covid.html">https://www.juntadeandalucia.es/organismos/empleoformacionytrabajoautonomo/areas/medidas-covid19/seguridad-salud-covid/paginas/guia-teletrabajo-covid.html</a>
<b>Resumen</b>	<p>Esta guía didáctica presenta una serie de medidas de seguridad laboral para llevar a cabo el teletrabajo, que se ha instalado de forma obligada en la situación de confinamiento derivada de la COVID-19.</p> <p>Se detallan recomendaciones, consejos, pautas y medidas a seguir relacionadas con los siguientes aspectos que aquí se muestran:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Selección del lugar de trabajo.</li><li>- Organización del trabajo.</li><li>- Requisitos ergonómicos.</li><li>- Prevención de la fatiga visual.</li><li>- Hábitos saludables.</li><li>- Prevención de la fatiga física y mental.</li><li>- Prevención de otros riesgos psicosociales.</li></ul>

En esta guía didáctica elaborada por la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral de la Conserjería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en abril de 2020, se presentan una serie de medidas de seguridad laboral para llevar a cabo el teletrabajo obligado a partir de la declaración del estado de alarma. En ella se recogen los principales riesgos del teletrabajo con las correspondientes medidas de prevención.

Para muchas empresas, el teletrabajo ha sido la única vía de desempeño profesional para poder continuar con la actividad laboral durante la crisis de la COVID-19. En algunos casos de ha tratado de una opción ya existente en la empresa, pero en otros, la implantación de este modelo de trabajo ha sido algo totalmente nuevo, instaurado de forma repentina y sin una experiencia previa.

A continuación, se indican una serie de pautas en distintos aspectos, así como algunos hábitos saludables para desempeñar este tipo de tareas.

### **Selección del lugar de trabajo**

Es de relevante importancia seleccionar adecuadamente el lugar en el que se va a llevar a cabo la actividad laboral. A continuación, se indican una serie de recomendaciones para conseguir un lugar de trabajo adecuado y saludable:

- La ubicación debe ser la estancia de la casa en la que no se desarrollen otras tareas familiares o domésticas, para evitar posibles interrupciones que disminuyan la concentración, dotándola de los elementos y accesorios necesarios para realizar la tarea laboral.
- Elegir una estancia con un buen nivel de iluminación, a poder ser natural, y con una buena ventilación.
- Evitar las fuentes de luz brillante que produzcan deslumbramientos en el campo visual, seleccionando

el lugar de trabajo de forma que la fuente de iluminación, preferentemente natural, incida de manera lateral.

- El sitio seleccionado debe tener enchufes en las proximidades para conectar el equipo informático y posibles fuentes de luz adicionales, ubicando los cables de forma que se minimicen los riesgos de tropiezo.

### **Organización del trabajo**

Una buena organización del trabajo puede aumentar en gran medida la productividad al mismo tiempo que se reducen los riesgos psicosociales asociados al mismo. A continuación, se enumeran una serie de pautas para una buena organización de la actividad laboral:

- Abordar las tareas del teletrabajo con la misma seriedad, predisposición y responsabilidad que se dedica a las tareas presenciales en el centro de trabajo.
- Evitar dedicar tiempo a acciones improductivas, como puede ser el uso de las redes sociales, dedicándoles en ese caso el tiempo dedicado al descanso.
- Establecer con frecuencia una planificación con los plazos y objetivos, así como las tareas que quedan pendientes.
- Establecer un horario rutinario para poder compatibilizar el trabajo con las actividades domésticas, familiares y sociales.

### **Requisitos ergonómicos**

Los requisitos ergonómicos básicos para reducir este tipo de riesgos son una buena selección y disposición de la mesa de trabajo y la correcta selección de la silla. A continuación, se detallan cada uno de ellos:

#### 1. Selección y disposición de la mesa de trabajo

Las consideraciones a tener en cuenta para una buena selección y disposición de la mesa de trabajo son las siguientes:

- La superficie de la mesa debe ser lo suficientemente amplia para colocar el ordenador y el teclado alineados frente al puesto de trabajo, así como para asegurar cierta libertad de movimientos.
- La altura de la mesa debe estar aproximadamente a la altura de los codos del usuario cuando esté sentado, evitando así posturas forzadas y sobretensiones.
- Debe existir una distancia horizontal entre el teclado y el borde frontal del tablero de la mesa superior a 10 centímetros, de forma que el usuario pueda apoyar cómodamente los antebrazos o las muñecas en la mesa.
- Para asegurar una postura natural en el cuello, el borde superior de la pantalla tiene que estar a la altura de la horizontal de los ojos o, en su caso, ligeramente por debajo.
- El espacio de debajo de la mesa debe estar despejado para que las piernas puedan moverse.
- Se pueden utilizar apoyos auxiliares para tener cerca los materiales de trabajo que se usen con frecuencia, sin que ocupen un espacio extra en la mesa.
- Valorar el uso de atriles o fundas con función de soporte cuando se empleen tablets durante un tiempo prolongado.

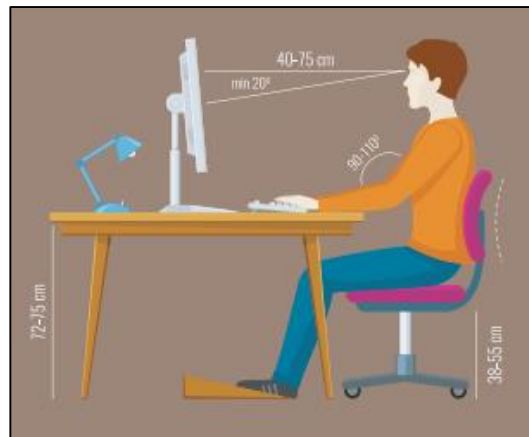


Figura 4-22. Selección y disposición de la mesa de trabajo (Dirección General del Trabajo y Bienestar Laboral, Junta de Andalucía, 2020)

## 2. Selección de la silla de trabajo

Las consideraciones a tener en cuenta para una buena selección de la silla de trabajo son las siguientes:

- Utilizar sillas de escritorio con base giratoria y regulable en altura, incluyendo otras opciones de adaptación complementaria, para poder tener una posición postural y un ajuste lumbar correctos.
- Es aconsejable el uso de una silla estable sin salientes o rebordes que esté tapizada con un tejido transpirable.
- La zona lumbar de la espalda debe estar correctamente fijada en el respaldo de la silla.
- Evitar que el borde del asiento presione la parte posterior de las piernas, facilitando la circulación sanguínea.
- El ajuste de la silla debe permitir apoyar ambos pies en el suelo con las piernas dobladas en ángulo recto.

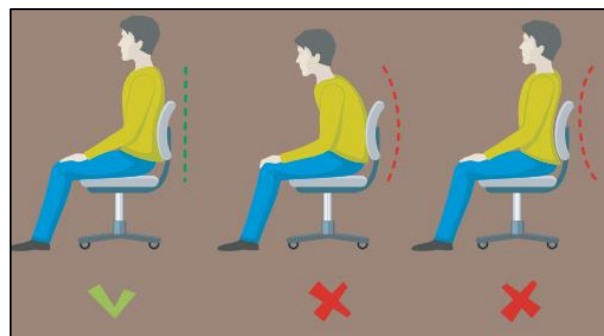


Figura 4-23. Selección de la silla de trabajo (Dirección General del Trabajo y Bienestar Laboral, Junta de Andalucía, 2020)

## Prevención de la fatiga visual

Es importante evitar posibles daños en la vista tras un uso continuado de pantallas de visualización de datos disminuyendo con ello el riesgo de fatiga visual. Algunas recomendaciones para prevenir la fatiga visual son las siguientes:

- La distancia entre los ojos del usuario y la pantalla utilizada debe situarse entre 40 y 55 centímetros, evitando los problemas de visión derivados.
- La pantalla y el teclado, así como los documentos que se consulten en papel deben estar colocados a una distancia similar a la de la pantalla, para poder minimizar los giros de cuello y cabeza.

- La mesa tiene que tener un acabado de un color suave y mate.
- La pantalla del ordenador debe estar situada perpendicular a las ventanas, de forma que la luz natural incida transversalmente evitando deslumbramientos y reflejos.
- De igual forma, la entrada de luz debe regularse con cortinas, estores o persianas.
- En la pantalla es necesario seleccionar un tamaño adecuado de letra con un brillo y contraste acordes a las condiciones de iluminación del lugar de trabajo.
- La vista se debe descansar de forma periódica manteniendo la mirada hacia lugares alejados, ayudando a la relajación de los músculos oculares.

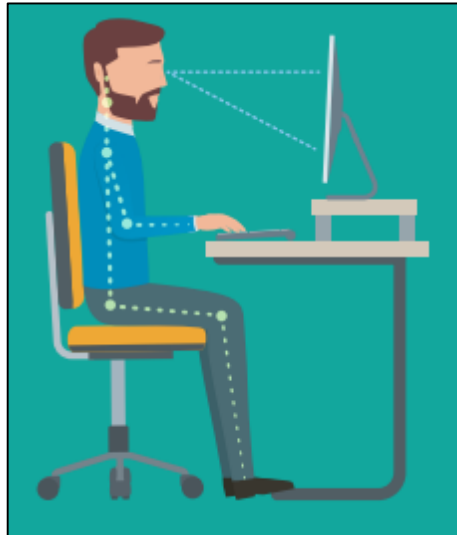


Figura 4-24. Prevención de la fatiga visual (Dirección General del Trabajo y Bienestar Laboral, Junta de Andalucía, 2020)

### **Prevención de la fatiga física y mental**

También es importante disminuir lo máximo posible la fatiga física y mental que se produce en los trabajos de ordenador. A continuación, se describen un conjunto de recomendaciones para prevenirla:

- Establecer pausas de 5 o 10 minutos por cada hora de trabajo para realizar ejercicios de relajación de la musculatura vertebral, de las extremidades y ocular.
- Para evitar la fatiga física se pueden realizar movimientos rotarios lentos de cabeza estando de pie, levantar los brazos y doblar suavemente el tronco.
- Para evitar la fatiga mental provocada por el daño ocular se pueden realizar ejercicios de cambio del enfoque de visión.

### **Prevención de otros riesgos psicosociales**

El teletrabajo y la situación vivida por la crisis de la COVID-19 pueden generar un incremento de los riesgos psicosociales, por lo que es necesario prevenirlos y así poder disminuir su incidencia. Algunos consejos que se presentan en esta guía para prevenir los riesgos psicosociales son los siguientes:

- Mantener el contacto con los compañeros para prevenir problemas derivados de la soledad y el aislamiento.
- Dedicar tiempo a las actividades personales determinando la hora estándar de finalización de la jornada laboral para poder desconectar del trabajo.
- Establecer un horario regulado y una rutina para las comidas, evitando atender asuntos laborales en ese tiempo.

- Al finalizar la jornada laboral no es recomendable el uso de pantallas de visualización de forma inmediata.

### **Hábitos saludables**

Es importante mantener los hábitos saludables de movilidad y alimentación en las situaciones de teletrabajo. Los dos hábitos saludables básicos en esta situación son los siguientes:

- Realizar ejercicio físico de forma periódica para evitar el sedentarismo.
  - Evitar la ingesta de comida a deshoras, cuidando en mayor medida los hábitos alimenticios siguiendo una dieta equilibrada.
- ***Guía para un retorno saludable al trabajo tras la COVID-19.*** Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales. Año 2020.

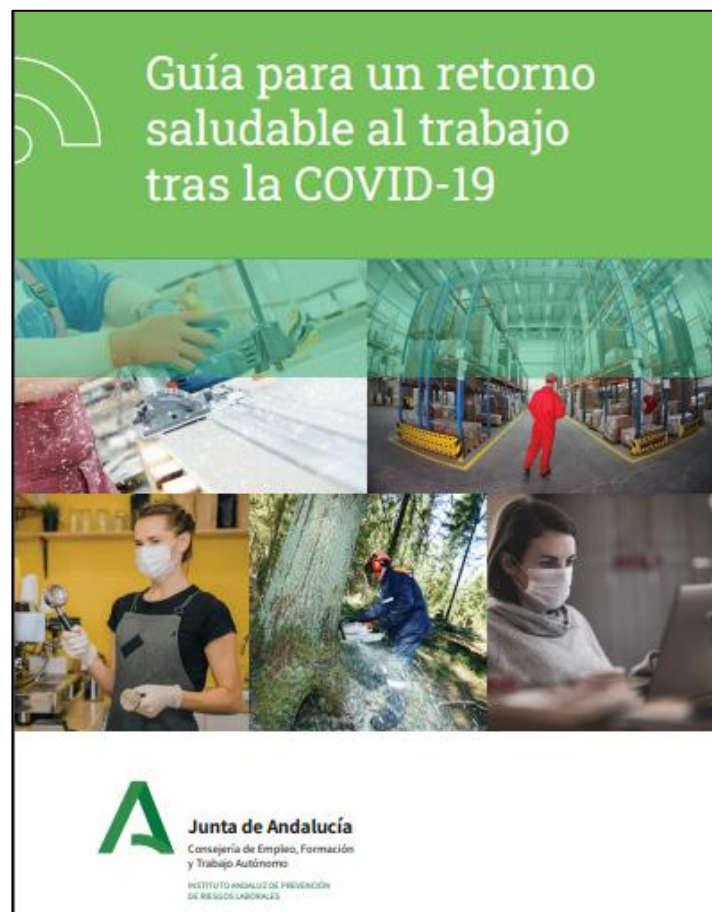


Figura 4-25. Portada de la *Guía para un retorno saludable al trabajo tras la COVID-19* (Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, 2020)

Tabla 4-33. Aspectos generales de la *Guía para un retorno saludable al trabajo tras la COVID-19*

<b>Título</b>	<i>Guía para un retorno saludable al trabajo tras la COVID-19.</i>
<b>Autor o institución</b>	Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales. Conserjería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo. Junta de Andalucía.
<b>Fecha elaboración</b>	Mayo de 2020.
<b>Fecha última actualización</b>	Mayo de 2020.
<b>Enlace web</b>	<a href="https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Guia_Retorno_Saludable_Covid-19.pdf">https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Guia_Retorno_Saludable_Covid-19.pdf</a>
<b>Resumen</b>	<p>Se trata de una guía muy completa que recoge las medidas a tomar antes y durante la vuelta al trabajo de forma presencial, dirigida a las empresas.</p> <p>Antes de la vuelta al trabajo es necesario conocer el estado de ánimo de los trabajadores tras el período de confinamiento. En este documento se ofrecen ejemplos de cuestionarios para que los trabajadores los rellenen, de manera anónima y confidencial, y así poder conocer el estado emocional de la plantilla para poder organizar la vuelta.</p> <p>Durante la vuelta al trabajo, en esta guía se proporcionan una serie de pautas a seguir, así como mecanismos de seguimiento para conocer la satisfacción de los trabajadores con el regreso a la presencialidad.</p>

El objetivo de la presente guía es ofrecer pautas operativas y sencillas a las empresas para que la vuelta al trabajo presencial después del período de aislamiento derivado de la pandemia de la COVID-19, se produzca de una manera saludable y sostenible. Estas recomendaciones van dirigidas a las personas encargadas de la dirección responsables de la organización de la vuelta al trabajo.

Se trata de una guía muy completa en la que se especifican las medidas, basadas en la normativa de obligado cumplimiento, de la vuelta al trabajo presencial, incluidas aquellas relacionadas con la preparación de dicha vuelta.

**Antes de la vuelta al trabajo** es necesario tener en cuenta tres aspectos importantes:

1. Demostrar el compromiso de la empresa con las personas.
2. Preparar una vuelta al trabajo segura y saludable.
3. Diseñar acciones y mecanismos de comunicación.

Es importante que la empresa demuestre su compromiso con las personas que trabajan en ella, de forma que todo el personal sienta que la empresa se preocupa por su estado de ánimo y salud, y que lo tienen en cuenta en la organización de la vuelta al trabajo. Para ello, la empresa debe indagar sobre el estado emocional de sus trabajadores tras el confinamiento, así como hacer público su compromiso de organizar una vuelta al trabajo segura y saludable.

Para conocer el estado emocional de los trabajadores, en la presente guía se muestran unos cuestionarios modelo para conocer los aspectos de la experiencia de los empleados en cuanto al teletrabajo, su percepción actual de salud mental después de la situación vivida y sus efectos a nivel personal por la sensación de incertidumbre, el riesgo de contagio de la vuelta al trabajo y los posibles cambios presentes y futuros en la organización de la empresa.

Los empresarios pueden dar estos cuestionarios a sus empleados, de forma anónima y confidencial, antes de la vuelta al trabajo para conocer bien la situación general de los trabajadores y su estado de ánimo, y así poder organizar mejor la vuelta. En el modelo de cuestionario de esta guía se incluyen los siguientes puntos:

- Valorar la experiencia del teletrabajo durante el confinamiento, comparándolo con el vivido en una situación normal anterior.

Durante el teletrabajo en confinamiento	En relación a antes de la pandemia		
	Mejor	Igual	Peor
He podido organizar adecuadamente mi tiempo de trabajo			
He podido controlar mis horas de dedicación al trabajo			
He contado con los medios e información suficientes para realizar mi trabajo			
He podido comunicarme de manera satisfactoria con mis superiores y con mis compañeros/as de trabajo			
He contado con el apoyo de mi supervisor/a o de mi jefe/a cuando lo he necesitado			
He contado con el apoyo y ayuda de mis compañeros/as cuando lo he necesitado			
He podido expresar mis dudas y preocupaciones y me he sentido escuchado/a			
Me he sentido motivado/a para desempeñar mi trabajo			
He podido conciliar mi trabajo con mi vida familiar/personal			
Siento que la empresa valora el esfuerzo que hemos realizado entre todos y todas			

Figura 4-26. Cuestionario de valoración del teletrabajo (Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, 2020)

- Conocer si la vuelta al trabajo presencial genera en el trabajador una especial preocupación por el riesgo de contagio del coronavirus.

¿Te inquieta o preocupa mucho que...	Sí	No
la empresa no sea un espacio seguro y protegido frente al coronavirus?		
no puedas ir y volver del trabajo de forma segura sin riesgo de contagio?		
la posible acumulación de gente (entrada y salida, espacios comunes) no se controle de forma segura?		
no seas capaz de aplicar las medidas de prevención durante el desarrollo normal de tu actividad?		
haya gente en la empresa que no cumpla responsablemente las medidas de seguridad frente al coronavirus?		
el contacto con tus compañeros/as durante el trabajo no se pueda realizar de manera segura?		
las relaciones con personal externo a la empresa no se lleven a cabo de manera segura?		

Figura 4-27. Cuestionario de preocupación por el riesgo de contagio con la vuelta al trabajo (Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, 2020)

- Conocer si la vuelta al trabajo presencial genera en el trabajador una especial preocupación por los posibles cambios que se puedan producir en la nueva organización del trabajo tras el confinamiento.

Me inquieta o preocupa mucho si a la vuelta al trabajo...	Sí	No
cambiará sustancialmente la forma de realizar mi trabajo		
aumentará mi carga y/o tiempo de trabajo		
mis condiciones salariales empeorarán o no mejorarán lo que tenía previsto		
me cambiarán mis horarios, turnos y/o días de descanso		
tendré que seguir haciendo tareas en teletrabajo		
no seré capaz de desempeñar mi trabajo como antes		
la relación con los mandos será más complicada		
me será más difícil trabajar en equipo		
el riesgo de quedarme sin trabajo es mayor		

Figura 4-28. Cuestionario de preocupación por la nueva organización del trabajo tras el confinamiento (Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, 2020)

- Conocer cómo se siente emocionalmente el trabajador tras el período de confinamiento.

En las últimas semanas, te has sentido	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
Muy nervioso/a					
Tan bajo/a de moral que nada podía animarte					
Calmado/a y tranquilo/a					
Desanimado/a y triste					
Feliz					
Llena/o de vitalidad					
Con mucha energía					
Agotado/a					
Cansado/a					

Figura 4-29. Cuestionario para conocer cómo se siente emocionalmente el trabajador tras el confinamiento (Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, 2020)

Por otro lado, la empresa debe hacer una declaración responsable de compromiso por una vuelta al trabajo saludable. En esta guía se muestra un ejemplo de una declaración de compromiso empresarial por una vuelta al trabajo saludable, que sirve de modelo para que cada empresa pueda adaptarla a sus necesidades:



**Ejemplo**

1. La dirección de la empresa se propone garantizar una vuelta al trabajo lo más saludable posible después del confinamiento por la COVID-19, con el objetivo de cuidar y poner en el centro de atención el bienestar de las personas.
2. El bienestar de las personas trabajadoras en [NOMBRE EMPRESA], se aborda bajo las premisas de:
  - » Garantizar un espacio de trabajo seguro frente a la COVID-19 en el que se apliquen las medidas preventivas que determine en cada momento la autoridad competente.
  - » Considerar, mediante escucha activa y empatía, las necesidades de las personas para promover el bienestar emocional en el trabajo.
  - » Garantizar una cooperación efectiva para la mejor gestión de la información, la planificación, la implementación de medidas, la comunicación y la evaluación de esta política.
  - » Promover la participación y el empoderamiento como base para potenciar la confianza, motivación e implicación del personal.
  - » Promover la valoración y reconocimiento del esfuerzo realizado por parte del personal para afrontar este desafío.
3. La dirección de [NOMBRE EMPRESA], se compromete a:
  - » Proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable tanto frente a la COVID-19 como en relación con el conjunto de los riesgos laborales.
  - » Considerar los estados de ánimo del personal para reforzar las percepciones positivas y afrontar las situaciones problemáticas.
  - » Aplicar medidas de promoción de la salud en favor del bienestar emocional.
  - » Mantener una comunicación bidireccional fluida y transparente.
  - » Promover y mantener espacios de consulta y participación.
  - » Agradecer y reconocer el compromiso y la implicación del personal.
  - » Evaluar y a analizar este proceso para aprender.

Figura 4-30. Ejemplo de declaración de compromiso de una vuelta al trabajo saludable (Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, 2020)

A continuación, la empresa debe prepararse para una vuelta al trabajo saludable, estableciendo una hoja de ruta en función del estado de ánimo de los trabajadores. Para ello debe definir unas pautas de actuación que promuevan el bienestar en la vuelta al trabajo, diseñando una organización del trabajo sin impactos negativos en el bienestar de las personas, reforzando los aspectos positivos de los cambios nuevos.

Los canales de comunicación de la empresa, que se encuentran definidos en esta guía son los siguientes:

<p><b>REUNIONES</b></p> <p>Son una buena herramienta para mantener el contacto personal entre los empleados y grupos de trabajo.</p>  <p>En estos momentos en los que reforzar el apoyo social es tan importante, tener diferentes espacios donde encontrarnos es muy útil. Tener en cuenta las reuniones formales e informales.</p>	<p><b>INTRANET</b></p> <p>Es una de las herramientas más utilizadas para la comunicación empresarial. Promueve la interactividad y se gestiona en tiempo real.</p>  <p>Potenciar el sentimiento corporativo, motivar y visualizar el compromiso con el bienestar emocional de las personas trabajadoras podría ser uno de sus objetivos estratégicos en estos momentos.</p>
---	--

Figura 4-31. Canales de comunicación de la empresa (1) (Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, 2020)



Figura 4-32. Canales de comunicación de la empresa (2) (Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, 2020)



Figura 4-33. Canales de comunicación de la empresa (3) (Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, 2020)



Figura 4-34. Canales de comunicación de la empresa (4) (Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, 2020)

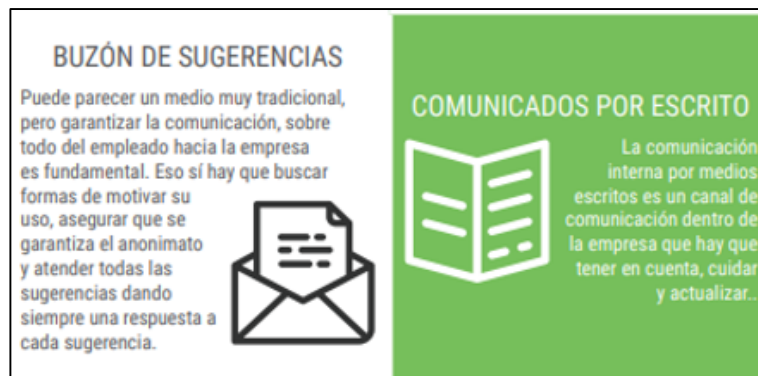


Figura 4-35. Canales de comunicación de la empresa (5) (Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, 2020)



Figura 4-36. Canales de comunicación de la empresa (6) (Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, 2020)

**Durante la vuelta al trabajo** se deben implantar acciones que garanticen el bienestar emocional en el trabajo. En esta guía se proponen las siguientes:

1. Acogida inicial.
2. Reuniones de equipo.
3. Gestión participativa de los cambios.
4. Seguimiento de la situación.

Antes de comenzar la primera jornada de trabajo presencial, la empresa debe convocar una reunión de bienvenida, en la que se garantice la distancia de seguridad, en la que se aborden todos los nuevos cambios. Esta guía propone una reunión de no más de 10-15 minutos en la que se traten los siguientes puntos:

- Alegría por el reencuentro.
- Consideración por los que han sufrido la COVID-19 o han perdido a alguien debido a la enfermedad.
- Dar valor a todos los trabajadores.
- Medidas tomadas para frenar la enfermedad.
- Dar importancia al bienestar laboral.
- Informar sobre lo ocurrido en la empresa y la perspectiva futura de la misma.

La celebración de reuniones de equipo promueve la participación de los trabajadores en las adaptaciones necesarias al trabajo y en la gestión de los cambios correspondientes. Se trata de una forma muy natural de mostrar el interés por las personas y la solución de los problemas del día a día.

De igual forma, la empresa debe promover la participación de los trabajadores en la gestión e implementación de los cambios organizativos y operacionales. Para ello se deben adaptar los procedimientos y establecer una serie de mecanismos para la resolución de problemas. Si los problemas tienen una solución fácil solo es necesario

tratarlos en una reunión ordinaria de equipo, sin embargo, si resultan más complejos, sería necesario constituir un grupo de trabajo para dar apoyo para solucionar los problemas. Esta guía muestra un ejemplo de ficha a cumplimentar para solucionar problemas:

Grupo de Apoyo para .....		Fecha: .....	
PROBLEMA	CAUSAS	POSIBLES SOLUCIONES	PRIORIDAD

Figura 4-37. Ficha modelo para la resolución de problemas (Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, 2020)

Por último, se debe llevar a cabo un seguimiento de la situación, manteniendo la atención en la evolución del estado de ánimo del personal a través de la dirección, comunicación y participación. Las sugerencias o quejas de los trabajadores deben tenerse en cuenta para ello, ya que son una fuente de información relevante. En esta guía se muestra un “termómetro” del estado de ánimo para evaluar el estado emocional de los trabajadores al inicio y final de la jornada:

**Al inicio de la jornada**

¿Cómo imaginas que será tu jornada laboral hoy?

☹️ ☹️ 😊 😊 😊

**Al final de la jornada**

¿Qué tal fue tu día?

☹️ ☹️ 😊 😊 😊

Figura 4-38. Ejemplo de medida del estado de ánimo de los trabajadores (Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, 2020)

- **Guía de buenas prácticas en la reincorporación al trabajo presencial.** Junta de Andalucía. Año 2020.

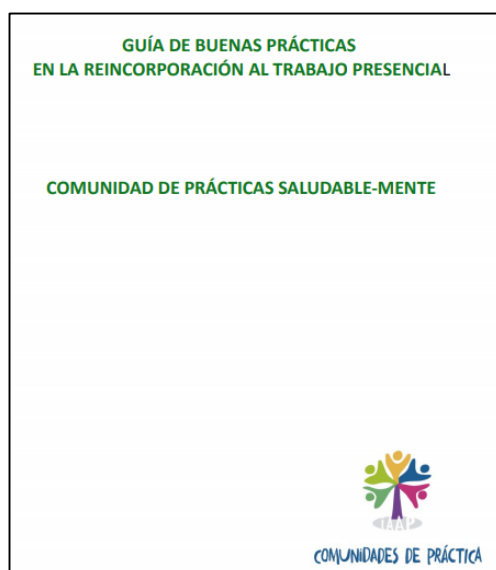


Figura 4-39. Portada de la *Guía de buenas prácticas en la reincorporación al trabajo presencial* (Instituto Andaluz de Administración Pública, 2020)

Tabla 4-34. Aspectos generales de la *Guía de buenas prácticas en la reincorporación al trabajo presencial*

<b>Título</b>	<i>Guía de buenas prácticas en la reincorporación al trabajo presencial.</i>
<b>Autor o institución</b>	Instituto Andaluz de Administración Pública.
<b>Fecha elaboración</b>	Junio de 2020.
<b>Fecha última actualización</b>	Junio de 2020.
<b>Enlace web</b>	<a href="https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/GUIA_DE_BUENAS_PRACTICAS_REINCORPORACION_COPSALUDABLEMENTE.pdf">https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/GUIA_DE_BUENAS_PRACTICAS_REINCORPORACION_COPSALUDABLEMENTE.pdf</a>
<b>Resumen</b>	<p>En la presente guía se proporcionan un conjunto de medidas de prevención, basadas en documentos oficiales del Ministerio de Sanidad, para la incorporación progresiva al trabajo presencial, sobre los siguientes puntos y aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Principios generales para la incorporación al trabajo presencial.</li> <li>- Medidas preventivas en el desplazamiento al centro del trabajo.</li> <li>- Medidas organizativas y técnicas en el centro de trabajo.</li> <li>- Medidas higiénico-sanitarias para la incorporación al trabajo.</li> <li>- Consideraciones al llegar a casa después del trabajo.</li> <li>- Hábitos de vida saludables.</li> </ul>

En la presente guía, elaborada por el Instituto Andaluz de Administración Pública, se proporcionan un conjunto de medidas de prevención generales, higiénico-sanitarias y organizativas que se deben aplicar en los centros de trabajo, basadas en los documentos oficiales del Ministerio de Sanidad, de forma que sirvan como complemento y ayuda al plan de incorporación progresiva al trabajo presencial.

Se van a representar cada uno de los puntos y medidas en una tabla a modo de resumen, ya que las medidas son muy similares a las descritas anteriormente en el presente trabajo.

Tabla 4-35. Principios generales para la incorporación al trabajo presencial

<b>PRINCIPIOS GENERALES</b>	
1. Distancia interpersonal de al menos 2 metros, tanto en el desplazamiento al centro de trabajo como en el propio puesto de trabajo.	
2. Higiene respiratoria:	a. Cubrirse boca y nariz con el codo flexionada al toser o estornudar.
	b. Usar pañuelos desechables, y tirarlos tras su uso.
	c. Evitar tocarse ojos, nariz y boca
3. Higiene frecuente de manos con agua y jabón o soluciones alcohólicas.	
4. En caso de síntomas (fiebre, tos, dificultad respiratoria) no acudir al centro de trabajo y avisar al número de teléfono correspondiente, para facilitar el control y el seguimiento de los contactos.	

Tabla 4-36. Medidas preventivas en el desplazamiento al centro de trabajo

<b>MEDIDAS PREVENTIVAS EN EL DESPLAZAMIENTO AL CENTRO DE TRABAJO</b>	
1. Desplazarse preferiblemente andando o en bicicleta.	
2. En caso de usar vehículo particular:	a. Viajar solo o con dos acompañantes máximo por cada fila de asientos, con mascarilla y manteniendo la distancia de seguridad.
	b. Limpiar de manera frecuente el vehículo.
3. En caso de usar el transporte público, llevar siempre mascarilla.	

Tabla 4-37. Medidas organizativas y técnicas en el centro de trabajo

<b>MEDIDAS ORGANIZATIVAS Y TÉCNICAS EN EL CENTRO DE TRABAJO</b>
1. Seguir las instrucciones de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales del centro de trabajo.
2. Planificar las tareas para evitar aglomeraciones.
3. Usar en mayor medida las escaleras, ya que los ascensores solo se deberán usar de manera individual.
4. Ventilar y limpiar adecuadamente el centro de trabajo.
5. Evitar fichar manualmente en papel o mediante huella dactilar, sustituyéndolos por fichajes remotos desde un PC.
6. Usar mascarilla si el tipo de trabajo lo requiere o si no se mantiene la distancia interpersonal, y en aquellos casos en los que las medidas de prevención colectivas no sean suficientes.

Tabla 4-38. Medidas higiénico-sanitarias para la incorporación al trabajo

<b>MEDIDAS HIGIÉNICO-SANITARIAS</b>
1. Evitar el saludo con contacto físico.
2. Evitar tocarse ojos, nariz y boca.
3. Evitar tocar las superficies de uso frecuente. En caso de hacerlo, lavarse inmediatamente las manos.
4. Evitar colocar los enseres personales en los lugares compartidos.
5. Ordenar la mesa de trabajo con el material necesario e imprescindible para desempeñar la actividad laboral.
6. Evitar compartir equipos y otros dispositivos con el resto de compañeros. En caso de ser necesario, desinfectarlos antes de su uso y lavarse las manos antes y después de su uso.
7. El uso de EPI no sustituye a las medidas de prevención del lavado frecuente de manos, higiene respiratoria y distanciamiento social.
8. Al final de la jornada laboral es necesario recoger y ordenar la mesa para facilitar la limpieza.

9. Habilitar papeleras para desechar los pañuelos una vez usados.
10. Lavarse frecuentemente las manos con agua y jabón o soluciones hidroalcohólicas.
11. En caso de síntomas compatibles con la COVID-19, no acudir al centro de trabajo

Tabla 4-39. Consideraciones al llegar a casa después del trabajo

<b>CONSIDERACIONES AL LLEGAR A CASA</b>
1. Quitarse los zapatos y dejarlos cerca de la puerta.
2. Depositar los objetos no necesarios, como las llaves y la cartera, cerca de la puerta.
3. Lavarse las manos con agua y jabón.
4. Depositar la mascarilla en una bolsa cerrada.
5. Limpiar los objetos personales que se hayan usado, como el móvil y las gafas, con pañuelos desechables y una solución alcohólica o agua con jabón.
6. No sacudir la ropa y lavarla siempre con agua caliente, entre 60 y 90°C.

Tabla 4-40. Hábitos de vida saludables

<b>HÁBITOS DE VIDA SALUDABLES</b>
1. Mantener unos hábitos saludables en casa, tales como alimentación sana, ejercicio físico regular y horas de sueño suficientes.
2. Realizar técnicas de relajación que ayuden a afrontar esta etapa tan difícil, así como mantener buenas relaciones con familiares y amigos.





## 5 CONCLUSIONES

---

El coronavirus ha estado y sigue estando presente en nuestras vidas, oficialmente desde marzo de 2020, aunque es cierto que hemos estado conviviendo con él desconociendo la verdadera magnitud del problema. En este trabajo se ha plasmado toda la evolución de la COVID-19, desde su origen hasta el 31 de diciembre de 2020, en materia de prevención de riesgos laborales.

Por un lado, todas las referencias bibliográficas encontradas en relación a la COVID-19 han resultado de gran ayuda para la redacción del trabajo, especialmente aquellas que provienen de fuentes oficiales como son la OMS o el Ministerio de Sanidad, siendo el resto procedencia de revistas o artículos científicos resultado de estudios sobre el nuevo coronavirus SARS-CoV-2.

Por otro lado, el análisis normativo llevado a cabo ha sido bastante amplio, en el que ha sido necesario centrarse en lo acotado dentro del alcance marcado en este trabajo, ya que muchas normas encontradas englobadas dentro de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales hacían referencia a otro tipo de actividad en los centros de trabajo distinta a la que se ha decidido estudiar en el presente trabajo. Al llevar a cabo este análisis tan centrado se ha podido estudiar de forma más precisa la situación relativa al COVID-19 en el período de tiempo acotado en el alcance, siendo este el periodo de mayor relevancia de la pandemia por ser la primera parte tan nueva como experimental.

De igual forma, se ha podido mostrar de forma clara, sencilla y simplificada las principales medidas recomendadas para la prevención del riesgo de contagio del coronavirus en los centros de trabajo, en las que se puede observar mucha similitud tanto a nivel internacional como nacional y autonómico. Incluso, ha sido posible observar cómo han evolucionado algunas medidas, mientras que otras se han mantenido, durante el paso del tiempo del inicio de la pandemia hasta el final del alcance de este proyecto.

Como resumen de todo lo aquí redactado, se destaca la importancia de la realización de la evaluación de riesgos laborales y planificación de la actividad preventiva en los centros de trabajo, especialmente en esta situación en la que hay que incluir todos los riesgos relativos a la COVID-19. De igual forma, se enfatiza en la importancia de las medidas higiénicas y de distanciamiento social.

Por último, para concluir el análisis de la normativa, guías y recomendaciones de Prevención de Riesgos Laborales en cuanto a la COVID-19 se debe destacar que se prevé la continuación de algunas de las nuevas medidas y normas aquí reflejadas, como es el caso de la implantación de la modalidad de teletrabajo en las empresas, una vez finalizada la pandemia, lo que se puede considerar como una consecuencia positiva de la misma. Asimismo, se vaticina la posibilidad de que esta modalidad se establezca cada vez de manera más avanzada, aportando una nueva perspectiva de trabajo y la consiguiente nueva gestión de la prevención de riesgos laborales.



# BIBLIOGRAFÍA

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (Abril de 2020). *Consejos prácticos para que el teletrabajo a domicilio sea lo más saludable, seguro y eficaz*. Disponible en [https://oshwiki.eu/wiki/Practical\\_tips\\_to\\_make\\_homebased\\_telework\\_as\\_healthy\\_safe\\_and\\_effective\\_as\\_possible](https://oshwiki.eu/wiki/Practical_tips_to_make_homebased_telework_as_healthy_safe_and_effective_as_possible)
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (Abril de 2020). *COVID-19: orientación para el lugar de trabajo*. Disponible en [https://oshwiki.eu/wiki/COVID-19:\\_orientaci%C3%B3n\\_para\\_el\\_lugar\\_de\\_trabajo](https://oshwiki.eu/wiki/COVID-19:_orientaci%C3%B3n_para_el_lugar_de_trabajo)
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (Abril de 2020). *COVID-19: Regreso al lugar de trabajo. Adaptación de los lugares de trabajo y protección de los trabajadores*. Disponible en <https://osha.europa.eu/es/publications/covid-19-back-workplace-adapting-workplaces-and-protecting-workers/view>
- Centro de Coordinación de Alertas y Emergencias Sanitarias. Ministerio de Sanidad (Actualización, 15 de enero de 2021). *Información científica-técnica. Enfermedad por coronavirus, COVID-19*. Disponible en <https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/ITCoronavirus.pdf>
- Chen, Y.M., Dai, F. H., Holmes, E.C., Hu, Y., Liu, Y., Pei, Y.Y., Song, Z.G., Tao, Z. W., Tian, J. H., Wang, Q.M., Wang, W., Wu, F., Xu, L., Yu, B., Yuan, M. L., Zhang, Y.L., Zhao, S., Zheng, J. J. (Enero de 2020). *Wuhan seafood market pneumonia virus isolate Wuhan-Hu-1, complete genome*. Disponible en <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/nuccore/MN908947.3>
- Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral. Conserjería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo. Junta de Andalucía. (Abril de 2020). *Recomendaciones para teletrabajar de forma segura y saludable*. Disponible en <https://www.juntadeandalucia.es/organismos/empleoformacionytrabajoautonomo/areas/medidasCOVID19/seguridad-salud-covid/paginas/guia-teletrabajo-covid.html>
- Eurofins. Envira Ingenieros. *Especialidades de la PRL*. (Febrero de 2019). Disponible en <https://envira.es/es/especialidades-prl/>
- Fears AC, Klimstra WB, Duprex P, Hartman A, Weaver SC, Plante KS, et al. (Septiembre de 2020). *Persistence of Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2 in Aerosol Suspensions*. National Library of Medicine. Disponible en <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7454081/>
- Instituto Andaluz de Administración Pública. (Junio de 2020). *Guía de buenas prácticas en la reincorporación al trabajo presencial*. Disponible en [https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/GUIA\\_DE\\_BUENAS\\_PRACTICAS\\_REINCORPORACION\\_COPSALUDABLEMENTE.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/GUIA_DE_BUENAS_PRACTICAS_REINCORPORACION_COPSALUDABLEMENTE.pdf)
- Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales. Conserjería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo. Junta de Andalucía. (Mayo de 2020). *Guía para un retorno saludable al trabajo tras la COVID-19*. Disponible en [https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Guia\\_Retorno\\_Saludable\\_Covid-19.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Guia_Retorno_Saludable_Covid-19.pdf)
- Instituto de Salud Carlos III. (Mayo de 2020). *Estudio ENE-COVID19: primera ronda estudio nacional de sero-epidemiología de la infección por SARS-CoV-2 en España*. Disponible en <https://www.mscbs.gob.es/gabinetePrensa/notaPrensa/pdf/13.05130520204528614.pdf>
- Instituto de Salud Carlos III. (Junio de 2020). *Estudio ENE-COVID19: segunda ronda estudio nacional de sero-epidemiología de la infección por SARS-CoV-2 en España*. Informe preliminar. Disponible en [https://www.mscbs.gob.es/ciudadanos/enecovid/docs/ESTUDIO\\_ENECOVID19\\_SEGUNDA\\_RONDA\\_INFORME\\_PRELIMINAR.pdf](https://www.mscbs.gob.es/ciudadanos/enecovid/docs/ESTUDIO_ENECOVID19_SEGUNDA_RONDA_INFORME_PRELIMINAR.pdf)
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Ministerio de Trabajo y Economía Social. Gobierno de España. (Abril de 2020). *Aspectos psicosociales frente al COVID-19*. Disponible en

<https://www.insst.es/documents/94886/716213/Aspectos+psicosociales+frente+al+COVID19.+Recomendaciones+preventivas+para+empresas+con+actividad+presencial/9806feaa-288c-43f6-a224-bfdf9db6719f>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Ministerio de Trabajo y Economía Social. Gobierno de España. (Abril de 2020). *Consejos de gestión psicosocial en el trabajo a distancia debido al COVID-19*.

<https://www.insst.es/documents/94886/716213/Infografia+Consejos+de+gesti%C3%B3n+psicolsocial+en+el+trabajo+a+distancia.pdf/1b5ab590-b0c7-4877-bb04-f9c8ce0560eb#:~:text=camina%2C%20cambia%20de%20postura%20cada,menos%20una%20vez%20al%20d%C3%ADa.&text=Acuerda%20con%20tu%20jefe%20y.trabajo%20en%20la%20situaci%C3%B3n%20actual.>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Ministerio de Trabajo y Economía Social. Gobierno de España. (Abril de 2020). *Consejos para mantener el bienestar emocional cuando se trabaja en casa debido al COVID-19*. Disponible en

<https://www.insst.es/documents/94886/716213/Infografia+Consejos+para+mantener+el+bienestar+emocional+en+el+trabajo+a+distancia.pdf/ecb14676-0394-487a-8fca-ac0f5cf1a9f8#:~:text=Cuida%20la%20higiene%20personal%2C%20la,tema%20puede%20aumentar%20tu%20ansiedad>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Ministerio de Trabajo y Economía Social. Gobierno de España. (Abril de 2020). *Orientaciones ergonómicas para trabajos a distancia con ordenador debido al COVID-19*. Disponible en

<https://www.insst.es/documents/94886/720644/Orientaciones+ergon%C3%B3micas+para+trabajos+a+distancia+con+ordenador+debido+al+covid-19.pdf/3df6c166-2da6-4bb3-8f92-c909a306c9cb>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Ministerio de Trabajo y Economía Social. Gobierno de España. (Abril de 2020). *Prevención de riesgos psicosociales en situación de trabajo a distancia debido al COVID-19*. Disponible en

<https://www.insst.es/documents/94886/712882/Riesgos+psicosociales+y+trabajo+a+distancia+por+Covid-19.+Recomendaciones+para+el+empleador.pdf/70cb49b6-6e47-49d1-8f3c-29c36e5a0d0f>

Li Y, Qian H, Hang J, Chen X, Hong L, Liang P, et al. (Abril de 2020). *Evidence for probable aerosol transmission of SARS-CoV-2 in a poorly ventilated restaurant*. medRxiv. Disponible en <https://www.medrxiv.org/content/10.1101/2020.04.16.20067728v1>

Long Q-X, Tang X-J, Shi Q-L, Li Q, Deng H-J, Yuan J, et al. (Junio de 2020). *Clinical and immunological assessment of asymptomatic SARS-CoV-2 infections*. Naturemedicine. Disponible en <https://www.nature.com/articles/s41591-020-0965-6>

Lu Y, Li X, Geng D, Mei N, Wu P-Y, Huang C-C, et al. (Agosto de 2020). *Cerebral Micro-Structural Changes in COVID-19 Patients - An MRI-based 3-month Follow-up Study*. PubMed. Disponible en [https://www.unboundmedicine.com/medline/citation/32838240/Cerebral\\_MicroStructural\\_Changes\\_in\\_COVID-19\\_Patients\\_-\\_An\\_MRI-based\\_3-month\\_Follow-up\\_Study](https://www.unboundmedicine.com/medline/citation/32838240/Cerebral_MicroStructural_Changes_in_COVID-19_Patients_-_An_MRI-based_3-month_Follow-up_Study)

McAloon C, Collins Á, Hunt K, Barber A, Byrne AW, Butler F, et al. (Agosto de 2020). *Incubation period of COVID-19: a rapid systematic review and meta-analysis of observational research*. BMJ Open. Disponible en <https://bmjopen.bmj.com/content/10/8/e039652>

Ministerio de Sanidad. Gobierno de España. (Abril de 2020). *Buenas prácticas en los centros de trabajo*. Disponible en <https://www.msbs.gob.es/gabinetePrensa/notaPrensa/pdf/GUIA110420172227802.pdf>

Ministerio de Sanidad. Gobierno de España en colaboración con otras instituciones. (Actualización 21 de diciembre de 2020). *Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2*. Disponible en [https://www.msbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/Proteccion\\_Trabajadores\\_SARS-CoV-2.pdf](https://www.msbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/Proteccion_Trabajadores_SARS-CoV-2.pdf)

Ministerio de trabajo y economía social. Gobierno de España. (Marzo de 2020). *Guía para la actuación en el ámbito laboral en relación al nuevo coronavirus*. Disponible en [https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/inicio\\_destacados/Gua\\_Definitiva.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/inicio_destacados/Gua_Definitiva.pdf)

- Nicholas G. Davies, Rosanna C. Barnard, Christopher I. Jarvis, Adam J. Kucharski, James Munday, Carl A. B. Pearson, Timothy W. Russell, Damien C. Tully, Sam Abbott, Amy Gimma et al. (Enero de 2021). *Estimated transmissibility and severity of novel SARS-CoV-2 Variant of Concern 202012/01 in England*. MedRxiv. Disponible en <https://www.medrxiv.org/content/10.1101/2020.12.24.20248822v1>
- Organización Mundial de Sanidad Animal. *Preguntas y respuestas sobre COVID-19*. Disponible en [https://www.oie.int/fileadmin/Home/esp/Our\\_scientific\\_expertise/docs/pdf/COV-19/E\\_Q%26A\\_COVID-19.pdf](https://www.oie.int/fileadmin/Home/esp/Our_scientific_expertise/docs/pdf/COV-19/E_Q%26A_COVID-19.pdf)
- Paules CI, Marston HD, Fauci AS. *Coronavirus Infections-More Than Just the Common Cold*. Disponible en <https://jamanetwork.com/journals/jama/fullarticle/2759815>
- Pastorino B, Touret F, Gilles M, Lamballerie X de, Charrel RN. (Septiembre de 2020). *Prolonged Infectivity of SARS-CoV-2 in Fomites*. Volume 26, Number 9. Emerging Infectious Diseases journal-CDC. Disponible en [https://wwwnc.cdc.gov/eid/article/26/9/20-1788\\_article](https://wwwnc.cdc.gov/eid/article/26/9/20-1788_article)
- Public Health England. (Diciembre de 2020). *Investigation of novel SARS-CoV-2 variant. Variant of Concern 202012/01. Technical briefing 2*. Disponible en [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/959361/Technical\\_Briefing\\_VOC202012-2\\_Briefing\\_2.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/959361/Technical_Briefing_VOC202012-2_Briefing_2.pdf)
- Rachael M Jones & Lisa M Brosseau. (2020). *Aerosol transmission of infectious disease*. Journal of occupational and environmental medicine. National Library of Medicine. Disponible en <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/25816216/>
- Rongfeng Qi, Wei Chen, Saiduo Liu, Paul M. Thompson, Long Jiang Zhang et al. (Mayo de 2020). *Psychological morbidities and fatigue in patients with confirmed COVID-19 during disease outbreak: prevalence and associated biopsychosocial risk factors*. medRxiv. Disponible en <https://www.medrxiv.org/content/10.1101/2020.05.08.20031666v1>
- Rüdiger Groß, Carina Conzelmann, Janis A Müller, Steffen Stenger, Karin Steinhart, Frank Kirchhoff, Jan Münch. (Mayo de 2020). *Detection of SARS-CoV-2 in Human Breastmilk*. PubMed. Disponible en <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32446324/>
- Sociedad Española de Médicos Generales y de Familia. (Noviembre de 2020). *Encuesta COVID-19 persistente*. Disponible en [https://www.semg.es/images/2020/Noticias/20201111\\_Resultados\\_Encuesta\\_COVID\\_Persistente.pdf](https://www.semg.es/images/2020/Noticias/20201111_Resultados_Encuesta_COVID_Persistente.pdf)
- Tang S, Mao Y, Jones RM, Tan Q, Ji JS, Li N, et al. (Noviembre de 2020). *Aerosol transmission of SARS-CoV-2: Evidence, prevention and control*. Disponible en <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7413047/>
- Vanderbruggen N, Matthys F, Laere SV, Zeeuws D, Santermans L, Ameen SV den, et al. (Noviembre de 2020). *Self-Reported Alcohol, Tobacco, and Cannabis Use during COVID-19 Lockdown Measures: Results from a Web-Based Survey*. European Addiction Research. Disponible en <https://www.karger.com/Article/FullText/510822>
- Wang J, Tang K, Feng K, Lv W. (Marzo de 2020). *Impact of Temperature and Relative Humidity on the Transmission of COVID-19: A Modeling Study in China and the United States*. Disponible en [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3551767](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3551767)
- World Health Organization. (Enero de 2021). *Genomic sequencing of SARS-CoV-2: a guide to implementation for maximum impact on public health*. Disponible en <https://www.who.int/publications/i/item/9789240018440>
- World Health Organization. (2020). *Report of the WHO-China Joint Mission on Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)*. Disponible en <https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/who-china-joint-mission-on-covid-19-final-report.pdf>
- Xiong Q, Xu M, Li J, Liu Y, Zhang J, Xu Y, et al. (Septiembre de 2020). *Clinical sequelae of COVID-19 survivors in Wuhan, China: a single-centre longitudinal study*. ScienceDirect. Disponible en <https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/who-china-joint-mission-on-covid-19-final-report.pdf>

## **Normativa**

- BOE (1995). Boletín Oficial del Estado. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>
- BOE (2020). Boletín Oficial del Estado. Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública. Disponible en <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/03/10/6>
- BOE (2020). Boletín Oficial del Estado. Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. Disponible en <https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/03/14/463>
- BOE (2020). Boletín Oficial del Estado. Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. Disponible en <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/03/17/8/con>
- BOE (2020). Boletín Oficial del Estado. Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19. Disponible en <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/03/29/10/con>
- BOE (2020). Boletín Oficial del Estado. Orden SND/404/2020, de 11 de mayo, de medidas de vigilancia epidemiológica de la infección por SARS-CoV-2 durante la fase de transición hacia una nueva normalidad. Disponible en <https://www.boe.es/eli/es/o/2020/05/11/snd404>
- BOE (2020). Boletín Oficial del Estado. Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. Disponible en <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/06/09/21/con>
- BOE (2020). Boletín Oficial del Estado. Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Disponible en <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/09/22/28/con>
- BOE (2020). Boletín Oficial del Estado. Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2. Disponible en <https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/10/25/926>
- BOJA (2020). Boletín Oficial de la Junta de Andalucía. Orden de 13 de marzo de 2020, por la que se adoptan medidas preventivas de salud pública en la Comunidad de Andalucía como consecuencia de la situación y evolución del coronavirus (COVID-19). Disponible en [https://www.juntadeandalucia.es/boja/2020/505/BOJA20-505-00007-4118-01\\_00171533.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/boja/2020/505/BOJA20-505-00007-4118-01_00171533.pdf)
- BOJA (2020). Boletín Oficial de la Junta de Andalucía. Decreto-ley 10/2020, de 29 de abril, por el que se establecen medidas extraordinarias y urgentes de flexibilización administrativa en materia de ayudas en el ámbito del empleo y medidas complementarias con incidencia en el ámbito económico, local y social como consecuencia de la situación ocasionada por el coronavirus (COVID-19). Disponible en [https://www.juntadeandalucia.es/boja/2020/521/BOJA20-521-00064-4788-01\\_00172198.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/boja/2020/521/BOJA20-521-00064-4788-01_00172198.pdf)
- BOJA (2020). Boletín Oficial de la Junta de Andalucía. Orden de 19 de junio de 2020, por la que se adoptan medidas preventivas de salud pública en la Comunidad Autónoma de Andalucía para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el coronavirus (COVID-19), una vez superado el estado de alarma. Disponible en [https://www.juntadeandalucia.es/boja/2020/539/BOJA20-539-00052-6553-01\\_00173926.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/boja/2020/539/BOJA20-539-00052-6553-01_00173926.pdf)
- BOJA (2020). Boletín Oficial de la Junta de Andalucía. Orden de 14 de julio de 2020, sobre el uso de la mascarilla y otras medidas de prevención en materia de salud pública para hacer frente al coronavirus (COVID-19) y por la que se modifica la Orden de 19 de junio de 2020. Disponible en [https://www.juntadeandalucia.es/boja/2020/545/BOJA20-545-00003-7739-01\\_00175091.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/boja/2020/545/BOJA20-545-00003-7739-01_00175091.pdf)
- BOJA (2020). Boletín Oficial de la Junta de Andalucía. Decreto-ley 21/2020, de 4 de agosto, por el que se establece el régimen sancionador por el incumplimiento de las medidas de prevención y contención aplicables en Andalucía ante el COVID-19. Disponible en [https://www.juntadeandalucia.es/boja/2020/549/BOJA20-549-00011-8931-01\\_00176275.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/boja/2020/549/BOJA20-549-00011-8931-01_00176275.pdf)

BOJA (2020). Boletín Oficial de la Junta de Andalucía. Decreto-ley 22/2020, de 1 de septiembre, por el que se establecen con carácter extraordinario y urgente diversas medidas ante la situación generada por el coronavirus (COVID-19). Disponible en [https://www.juntadeandalucia.es/boja/2020/553/BOJA20-553-00029-9795-01\\_00177104.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/boja/2020/553/BOJA20-553-00029-9795-01_00177104.pdf)

BOJA (2020). Boletín Oficial de la Junta de Andalucía. Orden de 29 de octubre de 2020, por la que se establecen los niveles de alerta sanitaria y se adoptan medidas temporales y excepcionales por razón de salud pública en Andalucía, para la contención de la COVID-19. Disponible en [https://www.juntadeandalucia.es/boja/2020/573/BOJA20-573-00032-13086-01\\_00180355.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/boja/2020/573/BOJA20-573-00032-13086-01_00180355.pdf)