



**EL DELEGADO DE PREVENCIÓN
ANTE EL CORONAVIRUS**

EL DELEGADO DE PREVENCIÓN ANTE EL CORONAVIRUS



Subvencionado por:



Realizado:



INDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. NIVEL DE RIESGO DE EXPOSICION.....	7
3. EVALUACIÓN DEL RIESGO.....	11
4. INFORMACIÓN Y FORMACIÓN	13
5. MEDIDAS PREVENTIVAS.....	15
5.1. MEDIDAS PREVENTIVAS ORGANIZATIVAS	18
5.2. MEDIDAS PREVENTIVAS DE PROTECCION COLECTIVA	22
5.3. MEDIDAS PREVENTIVAS DE PROTECCION INDIVIDUAL	23
6. TRABAJADOR/A ESPECIALMENTE SENSIBLE	25
7. ACTUACION ANTE CASOS POSITIVOS O SOSPECHOSOS	31
8. PARALIZACION POR RIESGO GRAVE E INMINENTE.....	33
9. RESUMEN ACTUACION DELEGADO/A PREVENCION	34
BIBLIOGRAFIA Y ENLACES	36
NORMATIVA	38





1. INTRODUCCIÓN

En la primera parte de este año 2020 se ha atravesado una situación causada por el virus SARS-CoV-2 que ha dejado unas cifras de infectados, hospitalizados y fallecidos de otras épocas.

Esta situación se puede repetir, puesto que a día de hoy no se cuenta con un remedio realmente efectivo contra este virus. Aunque se estén realizando y probando vacunas, no se sabe qué grado de efectividad tienen todavía, ni cuándo estarán disponibles.

Por este motivo, desde UGT Cantabria elaboramos este documento, dirigido en principio a los delegados y delegadas de prevención, al ser los interlocutores válidos en temas de seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, con el fin de que tenga una referencia de cómo actuar ante un repunte de la pandemia.

Hay que recordar que la legislación española en materia preventiva, la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales indica en su artículo 14, apartado 1, que los trabajadores y trabajadoras tienen el derecho a una eficaz protección en materia seguridad, recayendo esta obligación en la parte empresarial.



Además de este derecho, las trabajadoras y trabajadores colaboraran con el empresario en función de las indicaciones que les realice para alcanzar este fin, tener un puesto de trabajo con garantías de seguridad y salud.

Siguiendo esta premisa, tiene que existir una relación entre empresa y trabajadores basada en el dialogo entre partes para poder alcanzar el objetivo del puesto de trabajo seguro y erradicar o frenar cualquier contagio del coronavirus también desde el entorno laboral.

La eficacia de los planes de contingencia, protocolos de actuación o cualquier otra medida ante el coronavirus para proteger la seguridad y salud en los centros de trabajo será mucho mayor y su éxito será también mucho mayor si se realiza de forma dialogada con la representación legal de los trabajadores, puesto que las medidas serán participadas y consensuada.



2. NIVEL DE RIESGO DE EXPOSICION

Las medidas preventivas que se vayan a tomar dependerán del nivel de exposición del trabajador o trabajadora. Los delegados y delegadas de prevención deben conocer la existencia de los diferentes niveles de exposición al virus, que según el Ministerio de Sanidad, se clasifican en:

- **Exposición de Riesgo:** La exposición al riesgo existe cuando en el trabajo hay contacto estrecho con caso confirmado o sospechoso de infección por el virus.

Sobre esta exposición, el Ministerio de Sanidad aclara los siguientes términos:

Contacto estrecho:

- Persona que haya proporcionado cuidados a un caso.
- Persona que haya estado en el mismo lugar que un caso a una distancia menor de 2 metros y durante más de 15 minutos.
- Persona que haya viajado en medio de transporte de largo recorrido en un radio de dos asientos alrededor del caso, así como la tripulación que hubiera tenido contacto con el caso.



Caso sospechoso:

- Persona con cuadro clínico de infección respiratoria aguda de cualquier gravedad con tos o sensación de falta de aire. Pueden aparecer otros síntomas de sospecha de infección, como odinofagia (dolor al tragar alimentos), anosmia (pérdida olfativa), ageusia (pérdida del gusto), dolores musculares, diarreas, dolor torácico o cefaleas, entre otros.

- Exposición de bajo riesgo: La exposición de bajo riesgo existe en el trabajo cuando no hay contacto estrecho con caso confirmado o sospechoso de infección por el virus.

- Baja Probabilidad de exposición: La baja probabilidad de exposición existe cuando en el trabajo no hay atención al público, o si hay se produce a más de 1,5 metros, o con medidas de protección colectiva que eviten el contacto.

Esta clasificación ha generado bastante controversia, no tanto en la clasificación en sí, sino más en su aplicación.

La tabla que proporciono el Ministerio de Sanidad incluye determinados ejemplos de puestos de trabajo y esto podría inducir a errores.



A continuación se incluye la tabla del documento del Ministerio de Sanidad “Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgo laborales frente a la exposición al SARSCoV-2”.

EXPOSICIÓN DE RIESGO	EXPOSICIÓN DE BAJO RIESGO	BAJA PROBABILIDAD DE EXPOSICIÓN
<p>Personal sanitario asistencial y no asistencial que atiende a un caso sospechoso o confirmado de COVID-19.</p> <p>Técnicos de transporte sanitario, si hay contacto directo con un caso sospechoso o confirmado de COVID-19 trasladado.</p> <p>Situaciones en las que no se puede evitar un contacto estrecho en el trabajo con un caso sospechoso o confirmado de COVID-19.</p>	<p>Personal sanitario cuya actividad laboral no incluye contacto estrecho con un caso sospechoso o confirmado de COVID-19, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Acompañantes para traslado. – Celadores, camilleros, trabajadores de limpieza. <p>Personal de laboratorio responsable de las pruebas de diagnóstico virológico.</p> <p>Personal no sanitario que tenga contacto con material sanitario, fómites o desechos posiblemente contaminados.</p> <p>Ayuda a domicilio de contactos asintomáticos.</p>	<p>Trabajadores sin atención directa al público, o a más de 1,5 metros de distancia, o con medidas de protección colectiva que evitan el contacto, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Personal administrativo. – Técnicos de transporte sanitario con barrera colectiva, sin contacto directo con el paciente. – Conductores de transportes públicos con barrera colectiva. – Personal de seguridad.
REQUERIMIENTOS		
<p>En función de la evaluación específica del riesgo de exposición de cada caso: componentes de EPI de protección biológica y, en ciertas circunstancias, de protección frente a aerosoles y frente a salpicaduras.</p>	<p>En función de la evaluación específica del riesgo de cada caso: componentes de EPI de protección biológica.</p>	<p>No necesario uso de EPI.</p> <p>En ciertas situaciones (falta de cooperación de una persona sintomática):</p> <ul style="list-style-type: none"> – protección respiratoria, – guantes de protección.



Para evitar los errores, es fundamental que en la actualización de la evaluación del puesto de trabajo, sea cual sea, este presente el delegado o delegada de prevención, puesto que podrá a indicar al técnico de prevención que realice la evaluación las características del puesto y ajustar el nivel de exposición a la realidad. La evaluación de los puestos de trabajo es la que determinará el nivel de exposición al riesgo y, por ende, las medidas preventivas a tomar, sean del tipo que sean.

Recordamos que la facultad para acompañar al técnico de prevención en la evaluación del puesto de trabajo, sea inicial, actualización o repetición, viene recogida en la Ley 31/1995, en su artículo 36, letra a).

3. EVALUACIÓN DEL RIESGO

La legislación en materia preventiva establece supuestos en los que se deben actualizar las evaluaciones de los puestos de trabajo:

- La Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, en su artículo 16, apartado 2, letra a), establece que las evaluaciones se actualizarán cuando cambien las condiciones de trabajo, además de con ocasión de los daños de la salud que se hayan producido.
- El Real Decreto 664/1997, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos en el trabajo, en su artículo 4, apartado 2, establece que se debe repetir la evaluación cada vez que se produzca un cambio en las condiciones que pueda afectar a la exposición de los trabajadores a agentes biológicos.

Como delegado o delegada de prevención debemos comprobar que esto se haya realizado, y, en el caso de que no se haya realizado la repetición o actualización, en base a legislación expuesta, se deberá solicitar a la empresa que la realice lo antes posible.



Ante la evaluación del puesto de trabajo, hay que recordad la facultad que otorga la Ley 31/1995 en su artículo 36, apartado 2, letra a): acompañar al técnico de prevención que realice la evaluación del riesgo. De esta forma, los delegados y delegadas de prevención se garantizan que se tengan en cuenta el punto de vista de la persona que trabaja, asegurándose así que se tienen en cuenta todos los aspectos del puesto de trabajo, y que se siguen los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15, apartado 1 de la Ley 31/1995.

En este artículo, entre otros aspectos, establece la prevalencia de las medidas colectivas a las individuales. Este orden establecido no es aleatorio, se basa en que las medidas colectivas ofrecen mayor protección al trabajador que las individuales, y además recordar que no son excluyentes.



4. INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

Las medidas preventivas que se vayan a implementar en la empresa deben ser trasladadas a los integrantes de la plantilla. El hecho de que los trabajadores y trabajadoras dispongan de la información y formación relativa a estas medidas, son fundamentales para garantizar y facilitar su implantación.

El artículo 18, apartado 1 de la Ley 31/1995, establece sobre qué aspectos deberá mantener informado el empresario a los trabajadores y trabajadoras, que son los siguientes:

- Riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo, sean de forma conjunta o individual.
- Medidas y actividades de protección y prevención en el trabajo.
- Medidas de emergencia.

Además de la información, los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a recibir formación en prevención, tal y como establece la Ley 31/1995 en el Artículo 19. Esta formación es independiente del tipo de contrato o de la antigüedad del mismo y con preferencia se impartirá dentro de la jornada de trabajo.

En relación al virus, la empresa debe haber proporcionado formación relativa a aspectos como:

- Riesgos que suponen el virus para la salud.
- Normas de higiene en el centro de trabajo.
- Uso correcto de los equipos de protección individual.
- Medidas adoptadas en los centros de trabajo.
- Medidas que debe tomar el trabajador ante incidentes.

Como delegado o delegada de prevención, debemos estar vigilantes respecto a que la empresa haya realizado las acciones relativas a información y formación. De esta forma se podrá promover y fomentar la colaboración de los trabajadores y trabajadoras en materia preventiva, cumpliendo lo establecido en el artículo 36, apartado 1, letra b).

5. MEDIDAS PREVENTIVAS

Las medidas preventivas, todas aquellas medidas que sirvan para proteger eficazmente la seguridad y salud de los trabajadores, que se adopten en los centros de trabajo como consecuencia de los diferentes niveles de exposición que se puedan dar, se deben consultar con los delegados y delegadas de prevención, competencia que queda establecida el artículo 36, apartado 1, letra c de la Ley 31/1995. Volvemos a incidir en que las medidas consensuadas son más efectivas que las impuestas.

Las medidas preventivas pueden ser de diferente carácter, organizativas, colectivas e individuales. Deben perseguir proteger de forma adecuada de los riesgos que no puedan evitarse, siguiendo los principios de acción preventiva, con la posibilidad de que se pueda adoptar de forma simultánea.

Toda medida que se tome y afecte a la planificación y/u organización del trabajo, así como las consecuencias de estas en materia de seguridad y salud deberán consultarse, de forma anticipada, con los representantes de los trabajadores, tal y como establece los artículos 18 y 33 de la Ley 31/1995.



Como delegado o delegada de prevención debemos, por un lado, colaborar con la empresa, aportando las medidas que consideremos oportunas, en virtud de las competencias atribuidas en el artículo 36, apartado 1 de la Ley 31/1995, y, por otro lado, comprobar la correcta implantación de las medidas acordadas, en virtud de las facultades atribuidas en el artículo 36, apartado 2 de la Ley 31/1995.

Existen una serie de medidas preventivas básicas ante el coronavirus, pero que se ha demostrado a su que son muy efectivas y que sirven de cortafuegos a la propagación del virus en los centros de trabajo. Aunque sean básicas, se debe proporcionar la información y formación necesaria para realizarlas correctamente.

Entre otras, se pueden indicar las siguientes:

- Lavado de manos de forma correcta, con agua y jabón o en su defecto con geles desinfectantes.
- Respetar distancia seguridad en la medida de lo posible (1,5 metros mínimos).
- No compartir objetos en el trabajo, a menos que se limpien correctamente.
- Acudir al trabajo en transporte individual, en la medida de lo posible.

- Etiqueta respiratoria:
 - Cubrirse la boca y/o nariz al toser o estornudar con el codo o pañuelo desechable. A continuación lavarse correctamente las manos.
 - Uso de pañuelos desechables para secreciones respiratorias.
 - No tocarse ojos, nariz y boca, ya que son zonas sensibles de transmisión.



5.1. MEDIDAS PREVENTIVAS ORGANIZATIVAS

Las medidas de prevención organizativas deben implementarse para minimizar el contacto interpersonal con el fin de evitar los contagios.

- Instalación de geles desinfectantes a la entrada o salida u otros lugares estratégicos del centro de trabajo.
- Dotación de papeleras específicas de material potencialmente transmisor.
- Distancia de seguridad interpersonal mínimo de 1,5 metros.
- Correcta limpieza de los centros de trabajo, con hincapié en zonas potencialmente transmisoras.
- Cartelería informativa y formativa de las medidas preventivas.

Las medidas organizativas de más calado, deben perseguir el mismo fin. Aunque no sean tan fáciles de instaurar como las citadas anteriormente, son tanto o igual de importantes. Sin perjuicio de que instauren las medidas que se consideren oportunas para garantizar la seguridad y salud en el trabajo, se pueden mencionar las siguientes:

- Escalonamiento en las entradas y salidas al centro de trabajo.
- Organización de circulación de personas en los centros de trabajo.

- Redistribución del trabajo / tareas.
- Teletrabajo.
- Control de Aforo y de acceso.
- Modificación del mobiliario para garantizar la distancias entre personas.
- Aumento de ventilación de los centros de trabajo, primando la natural sobre la mecánica.
- Sustitución de reuniones presenciales por reuniones a distancia.
- Protocolo de Actuación frente al Coronavirus.

El protocolo deberá recoger los diferentes escenarios en los que se pueden encontrar la empresa, y las formas de proceder en cada situación, sirviendo de guía de uso. En función de las recomendaciones de las autoridades sanitarias, se indicaran las diferentes acciones a tomar en cada escenario contemplado.

Ciertos aspectos, como el tipo de actuaciones que de la empresa que tiene que tomar en función de la existencia de un caso confirmado en el ámbito laboral o de la existencia de contacto estrecho con caso confirmado, deberán estar lo suficientemente claras y recogidas en el protocolo de actuación.

Las empresas deben colaborar con las autoridades sanitarias en la detección de los casos, y sus posibles contactos, para controlar la transmisión. A través del personal sanitario de sus servicios de prevención de riesgos laborales, deberá establecer las acciones de detección, investigación y seguimiento de los casos confirmados y sus contactos estrechos.

- Plan de Contingencia.

El Plan de Contingencia, también merece especial atención. Los planes de contingencia son documentos que recogen las medidas y acciones que se adoptan por parte de la empresa ante una situación no corriente.

La elaboración de un plan de contingencia en respuesta a la situación creada por la pandemia del coronavirus, debe contar con la participación de los delegados y delegadas de prevención, puesto que afecta a aspectos relativos a la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.

El objeto de las acciones y medidas establecidas en el Plan de Contingencia ante la epidemia de la COVID-19 será el de estar preparado de la forma más adecuada para evitar y

prevenir contagios. En el caso de que se produzca, este plan deberá permitir a la empresa estar preparada ante tal situación.

Como delegados y delegadas de prevención, debemos colaborar en la medida de nuestras competencias y facultades en lo concerniente al Plan de Contingencia, puesto que este documento establece las medidas y acciones a tomar por parte de la empresa ante las situaciones que se puedan antes, durante y después de un contagio en el entorno laboral.

5.2. MEDIDAS PREVENTIVAS DE PROTECCION COLECTIVA

Las medidas de protección colectiva que se adopten en la empresa parten de la evaluación de riesgos que debe haber sido actualizada, y en su actualización contar con la presencia del delegado o delegada de prevención.

Estas medidas estarán supeditadas al nivel de riesgo que se determine en la evaluación, y siguiendo el principio de acción preventiva se aplicarán como complemento a las organizativas.

Como ejemplo de medidas de protección colectiva:

- Mamparas de metacrilato.
- Interfonos.
- Ventanillas.
- Delimitación de mostradores.
- Delimitación de distancia de seguridad.
- Ventilación.
- Dotar de Geles hidroalcohólicos.



5.3. MEDIDAS PREVENTIVAS DE PROTECCION INDIVIDUAL

Al igual que las medidas preventivas de protección colectiva, las medidas preventivas de protección individual se especificarán en la actualización de la evaluación de riesgos que se debe haber realizado y en la que el delegado o delegada de prevención está facultado para acompañar al técnico que la realice. También, al igual que las medidas colectivas, las características de los equipos de protección individual se establecerán en función del nivel de exposición.

Siguiendo los principios de acción preventiva, los equipos de protección individual son el último eslabón en la cadena preventiva y se pueden simultanear con otras medidas preventivas, sean organizativas o colectivas. Cuando más medidas preventivas se apliquen, siempre y cuando estén justificadas en la evaluación de riesgos, más protección se ofrecerá a la persona trabajadora.

Los equipos de protección individual, que se definen en la Ley 31/1995 en su artículo 4, como cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin, se adaptarán a la persona tal y como indica el artículo 15, apartado 1, letra d).

Los equipos de protección individual deberán ser indicados para el trabajo y contar con el certificado normativo necesario para poder cumplir su cometido, como establece el RD. 773/1997. Cada persona trabajadora debe contar con los equipos de protección adecuados a su puesto de trabajo (protección respiratoria, guantes de protección, ropa de protección, protección ocular y facial), así como el suministro de las mismas.

Por último, recordar que el coste de las medidas de seguridad y salud no podrá recaer sobre el trabajador o trabajadora, tal como indica el artículo 14, apartado 5 de la Ley 31/1995, por lo que será la empresa la que se encargue del suministro de los equipos de protección sin coste para la persona trabajadora.

6. TRABAJADOR/A ESPECIALMENTE SENSIBLE

El Ministerio de Sanidad definió las dolencias o situaciones que convertían a un trabajador o trabajadora en especialmente sensible al virus. Son las siguientes:

- Enfermedad cardiovascular.
- Hipertensión.
- Enfermedad pulmonar crónica.
- Diabetes.
- Insuficiencia renal crónica.
- Inmunodepresión
- Cáncer en fase de tratamiento activo.
- Enfermedad hepática crónica severa.
- Obesidad mórbida (IMC>40).
- Embarazo.
- Mayores de 60 años.

Los servicios de prevención deberán tener en cuenta la situación de las personas trabajadoras que padezcan o se encuentren en alguna, o varias, de estas situaciones de vulnerabilidad ante el coronavirus.

En función de las sensibilidades presentadas por los trabajadores y trabajadoras y el nivel de riesgos con el coronavirus, el servicio de prevención deberá establecer las medidas necesarias de prevención, adaptación y protección para que pueda desarrollar el trabajo sin riesgo para su salud.

Al igual que los niveles de riesgo, la actuación con este grupo de trabajadores y trabajadoras ha generado cierta confusión, bien es cierto que en parte debido a que las evidencias científicas han ido modificando las dolencias o situaciones por las cuales se consideraba a un trabajador o trabajadora especialmente sensible.

Ante esta situación, el Ministerio de Sanidad ha incluido en su documento "Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgo laborales frente a la exposición al Sars-CoV-2", unos anexos que ofrecen una guía de actuación en función de la vulneración y el nivel de riesgo, tanto en el ámbito socio sanitario y sociosanitario (Anexo IV del documento) como en el que no lo es (Anexo V del documento).

A continuación, se incluyen ambas tablas.

Ámbito Laboral Sanitario y Sociosanitario:

ANEXO IV. GUÍA DE ACTUACIÓN PARA LA GESTIÓN DE LA VULNERABILIDAD Y EL RIESGO EN EL ÁMBITO SANITARIO Y SOCIOSANITARIO

Grupos vulnerables	Patología controlada				Patología descompensada				Comorbilidad ≥ 2 aspectos			
	NR1	NR2	NR3	NR4	NR1	NR2	NR3	NR4	NR1	NR2	NR3	NR4
Exposición laboral	1	1	2	2	1	3	3	3	1	3	3	3
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
Enfermedad 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
Cáncer en tratamiento activo	1	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4
	Sin patología				Patología controlada				Patología descompensada			
Mayores de 60 años	1	1	2	2	1	3	3	3	1	4	4	4
	Sin patología añadida				Patología añadida controlada				Patología añadida descompensada			
Obesidad mórbida (IMC>40)	1	1	2	2	1	3	3	3	1	4	4	4
	Sin complicaciones ni comorbilidades				Con complicaciones o comorbilidades							
Embarazo	1	3	3	3	1	4	4	4				

NR1 (Nivel de riesgo 1): Similar a riesgo comunitario. Tareas en áreas no COVID, tanto asistenciales como de soporte estratégico.

NR2 (Nivel de riesgo 2): Entrada en zonas COVID, tareas con pacientes sospechosos o confirmados, manteniendo la distancia de seguridad y sin actuación directa sobre el paciente, por ejemplo, reparto de comida, limpieza, traslado del paciente, etc.

NR3 (Nivel de riesgo 3): Entrada en zonas COVID con asistencia directa a pacientes o intervención directa con casos sospechosos o confirmados, con EPI adecuado y sin mantener la distancia de seguridad, incluida la movilización de pacientes y aseo.

NR4 (Nivel de riesgo 4): Profesionales, sanitarios o no sanitarios, que deben realizar maniobras generadoras de aerosoles (RCP, intubación, extubación, etc.).

1	No precisa ni adaptación ni cambio de puesto, permanece en su actividad laboral habitual.
2	Continuar actividad laboral. Puede realizar tareas con exposición a pacientes sospechosos o confirmados por COVID 19, con EPIs adecuados. No puede realizar maniobras generadoras de aerosoles en pacientes COVID+.
3	Continuar actividad laboral en zona NO COVID.
4	Precisa Cambio de Puesto de Trabajo y, de no ser posible, tramitar IT como Trabajador Especialmente Sensible o PREL.

IT: Incapacidad temporal. PREL: prestación riesgo embarazo lactancia.



Ámbito Laboral No Sanitario o Sociosanitario:

ANEXO V. GUÍA DE ACTUACIÓN PARA LA GESTIÓN DE LA VULNERABILIDAD Y EL RIESGO EN ÁMBITOS NO SANITARIOS O SOCIOSANITARIOS

Grupos vulnerables	Patología controlada				Patología descompensada				Comorbilidad ≥ 2 aspectos			
	NR1	NR2	NR3	NR4	NR1	NR2	NR3	NR4	NR1	NR2	NR3	NR4
Exposición laboral	1	1	2	2	1	3	3	3	1	3	3	3
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
Immunodeficiencia	1	3	3	3	1	4	4	4	1	4	4	4
Cáncer en tratamiento activo	1	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4
	Sin patología				Patología controlada				Patología descompensada			
Mayores de 60 años	1	1	2	2	1	3	3	3	1	4	4	4
	Sin patología añadida				Patología añadida controlada				Patología añadida descompensada			
Obesidad mórbida (IMC>40)	1	1	2	2	1	3	3	3	1	4	4	4
	Sin complicaciones ni comorbilidades				Con complicaciones o comorbilidades							
Embarazo	1	3	3	3	1	4	4	4				

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

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

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+, como por ejemplo RCP.

1	No precisa ni adaptación ni cambio de puesto, permanece en su actividad laboral habitual.
2	Continuar actividad laboral. Puede realizar tareas con exposición a personas sintomáticas con EPIs adecuados.
3	Puede continuar actividad laboral sin contacto con personas sintomáticas. Si imposibilidad, tramitar PREL o IT como Trabajador Especialmente Sensible.
4	Precisa Cambio de Puesto de Trabajo y, de no ser posible, tramitar PREL o IT como Trabajador Especialmente Sensible.

IT: incapacidad temporal. PREL: prestación riesgo embarazo betancia.

Desde el punto de visto del representante de los trabajadores, tenemos que tener en cuenta la legislación en materia preventiva sobre los trabajadores especialmente sensibles, que viene recogido en el artículo 25 de la Ley 31/1995.

En este artículo se establece que el empresario garantizara específicamente la protección en materia de seguridad y salud a este tipo de trabajadores, por las características de vulnerabilidad que presentan debido a su salud, y que debido a ellas, no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, puedan ponerlos en situación de peligro.

Por lo tanto, la empresa, en función de la evaluación del puesto de trabajo, que debe estar adaptado a la persona trabajadora (artículo 15, Ley 31/1995), tomará las medidas preventivas pertinentes para evitar la exposición al virus a este tipo de trabajadores.

Estas medidas, que abarcarán los aspectos de prevención, adaptación y protección, serán del tipo que se requieran en función del principio de precaución y los principios de acción preventiva, desde organizativas (con la posibilidad de adaptación del puesto de trabajo, reubicación de puesto de trabajo, teletrabajo...) a medidas preventivas de protección colectiva o individual adicionales.

En el caso de que las medidas preventivas adoptadas en función de la evaluación de riesgo por la empresa no garanticen la protección adecuada a estos trabajadores o trabajadoras especialmente sensibles, el servicio sanitario del servicio prevención de riesgos laborales emitirá informe para acreditar la incapacidad temporal, para que se pueda tramitar a través de los Servicios Públicos de Salud.



7. ACTUACION ANTE CASOS POSITIVOS O SOSPECHOSOS

Siguiendo las instrucciones del Ministerio de Sanidad, cualquier persona que tenga síntomas de esta enfermedad deberá ponerse en contacto con el servicio de salud de su comunidad. En el caso de Cantabria, el teléfono del Servicio Cántabro de Salud que tiene habilitado para los casos relativos al Coronavirus, es el 900 612 112. Al ser una cuestión sanitaria, el caso sospechoso o confirmado deberá seguir las indicaciones que le marquen, para evitar la propagación de la enfermedad.

Como trabajador, deberá comunicarlo a la empresa en la que trabaja, puesto que las empresas tienen el deber de colaborar con las autoridades sanitarias a través de sus servicios de prevención para controlar la transmisión del virus.

El servicio de prevención de riesgos laborales de la empresa, mediante con su personal sanitario, se encargará de establecer los mecanismos de para detectar, investigar y seguir los casos y contactos estrechos. Estas acciones deberán estar coordinadas con las autoridades sanitarias.

Como delgadas y delegados de prevención deberemos vigilar que las empresas cumplan sus cometidos en este aspecto, desde la realización de pruebas tipo PCR, hasta el seguimiento de los casos, pasando por el rastreo de los contactos estrechos.

Además de esto, vigilar que se siga lo estipulado en los protocolos y / o planes de contingencia existentes en la empresa, con el fin de controlar la propagación de la transmisión del virus.



8. PARALIZACION POR RIESGO GRAVE E INMINENTE

La legislación española en materia contempla la posibilidad de la paralización de la actividad laboral ante un grave e inminente riesgo. Ante esto hay que tener en cuenta que la actividad laboral debe provocar un riesgo grave e inminente para su vida o salud, tal y como indica el artículo 21, apartado 2, de la Ley 31/1995.

Para realizar esta paralización, si la empresa no toma las medidas oportunas para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, sus representantes podrán acordar la paralización de la actividad, por mayoría de los mismos.

Este acuerdo deberá ser comunicado de forma inmediata, tanto a la empresa como a la autoridad laboral.

Esta medida extrema, solamente deberá ser tomada en situaciones excepcionales.

9. RESUMEN ACTUACION DELEGADO/A PREVENCIÓN

- Conocer niveles de exposición de riesgo en los puestos de trabajo de la empresa. De esta forma, podremos colaborar con la empresa en la mejora de la acción preventiva, competencia establecida en el artículo 36, apartado 1, letra a).
- Estar presente en la actualización o repetición de las evaluaciones de los puestos de trabajo, acompañando al técnico de prevención del servicio de prevención, facultad establecida en el artículo 36, apartado 2, letra a). Con este acompañamiento los delegados y delegadas de prevención se aseguran que se tenga en cuenta el punto de vista de la persona que ocupa ese puesto de trabajo, para adecuar correctamente el nivel de riesgo.
- Promover las acciones relativas a información y formación, para de esta forma, fomentar la cooperación de los integrantes de la plantilla, tal como indica la competencia del artículo 36, apartado 1, letra b).
- Haber sido consultado, de forma anticipada, por el empresario por las medidas preventivas establecidas. Competencia establecida en el artículo 36, apartado 1, letra c) y en la facultad establecida en el artículo 36, apartado 2, letra f).

- Dentro de las medidas preventivas, hincapié especial en los protocolos y/o planes de contingencia.
- Actuaciones relativas a los trabajadores y trabajadoras especialmente sensible, en lo referente a las medidas preventivas tomadas, facultad establecida en el artículo 36, apartado 2, letra f).
- Ser vigilantes del cumplimiento de la normativa en prevención, en lo tocante a las acciones con casos positivos o sospechosos, como colaboradoras de las autoridades sanitarias. Esta competencia en el artículo 36, apartado 1, letra d).

BIBLIOGRAFIA Y ENLACES

- <https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCoV/planDesescalada.htm>
- <https://boc.cantabria.es/boces/verAnuncioAction.do?idAnuBlob=350777>
- <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/presidencia/Documents/2020/GUIACENTROSTRABAJOCOVID19b.pdf>
- https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCoV-China/documentos/Proteccion_Trabajadores_SARS-CoV-2.pdf
- https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCoV-China/documentos/COVID19_Estrategia_vigilancia_y_control_e_indicadores.pdf
- <https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCoV-China/home.htm>
- <https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCoV-China/ciudadania.htm>
- <https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCoV-China/documentos.htm>

- https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCoV/documentos/COVID19_Estrategia_vigilancia_y_control_e_indicadores.pdf
- <https://www.ugt.es/informacion-de-interes-sobre-el-coronavirus>
- <https://www.scsalud.es/fr/coronavirus-faq>
- <https://www.scsalud.es/fr/Coronavirus-Profesionales>

NORMATIVA

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.
- Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos mínimos de protección individual.
- Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.



GOBIERNO
de
CANTABRIA

CONSEJERÍA DE EMPLEO
Y POLÍTICAS SOCIALES



Cantabria

