

ALBERTO MARTÍN HIJOSA

LOS EFECTOS DEL COVID-19 EN LAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Trabajo de Fin de Grado

dirigido por

Sra. ROSER RECASENS VIVES

Grado en Relaciones Laborales y Ocupación



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

TARRAGONA

2021

Este TFG se ha desarrollado en la modalidad de Dictamen Jurídico
dentro del área del Derecho Laboral.

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| 1. LISTADO DE ABREVIATURAS UTILIZADAS | 3 |
| 2. OBJETO DEL DICTAMEN | 4 |
| 2.1. RESUMEN | 4 |
| 2.2. RESUM | 5 |
| 2.3. ABSTRACT | 6 |
| 3. ANTECEDENTES DE HECHO | 7 |
| 3.1. Introducción de la situación y motivaciones para realizar el TFG | 7 |
| 4. CUESTIONES PLANTEADAS | 8 |
| 5. NORMATIVA APLICABLE Y DOCTRINA | 8 |
| 6. FUNDAMENTOS JURÍDICOS | 9 |
| 6.1 CUESTIÓN PRIMERA | 10 |
| 6.2 CUESTIÓN SEGUNDA | 12 |
| 6.2.1. Asistencia sanitaria del paciente | 12 |
| 6.2.2. ¿Cómo se emite el parte de baja? | 13 |
| 6.3. CUESTIÓN TERCERA | 15 |
| 6.3.1 ¿Quién se hará cargo de los costes? | 16 |
| 6.3.2. Ventajas de Accidente de Trabajo frente a Enfermedad Común | 17 |
| 6.4. CUESTIÓN CUARTA | 19 |
| 6.4.1 Baja de un sanitario | 20 |
| 7. CUESTIONES ADICIONALES | 22 |
| 7.1. ¿Cómo repercute en las personas especialmente sensibles? | 22 |
| 7.2. ¿Puede una empresa obligar a vacunar a sus trabajadores? | 24 |
| 7.3. ¿Puedo teletrabajar si tengo coronavirus asintomático? | 25 |
| 7.4. ¿Pueden despedir o finalizar el contrato temporal de un trabajador por contraer el COVID-19? | 26 |
| 8. CONCLUSIONES | 28 |
| 9. WEBGRAFÍA | 30 |
| 10. ANEXO | 32 |

1. LISTADO DE ABREVIATURAS UTILIZADAS

Abreviaturas más utilizadas:

| | |
|-------|--|
| Art. | Artículo |
| Núm. | Número |
| BOE | Boletín Oficial del Estado español |
| ET | Estatuto de los Trabajadores publicado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. |
| SS | Ley General de la Seguridad Social publicada por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre. |
| ECDC | Centro Europeo para la Prevención y Control de Enfermedades |
| CDC | Centros para el Control y Prevención de Enfermedades |
| INSS | Instituto Nacional de la Seguridad Social |
| CC/CP | Contingencia Común/Profesionales |
| IT | Incapacidad Temporal |
| AT | Accidente de Trabajo |
| SPS | Servicio Público de la Salud |
| PDIA | Prueba Diagnóstica de Infección Activa |
| SPRL | Servicios de Prevención de Riesgos Laborales |

2. OBJETO DEL DICTAMEN

2.1. RESUMEN

El presente trabajo tiene por objetivo la resolución de una serie de cuestiones jurídicas planteadas acerca del fenómeno COVID en materia laboral y arrojar luz en un campo reciente y aun prácticamente inexplorado.

También busca, naturalizar y simplificar un tema complejo de tremenda actualidad al que se ha optado por combatir de diversas formas con mayor o menos eficacia. Mediante una regulación progresiva, ha ido actualizándose periódicamente desde la fecha de declaración del estado de alarma hasta llegar a la versión vigente y definitiva, siendo poco esclarecedora en algunos temas y pudiéndose comprender con mayor facilidad en muchos otros.

Por último, una vez haya indagado en la materia y profundizado los temas que esta conlleva, me plantearé una serie de cuestiones que se me generen a lo largo del trabajo con el fin de responderlas, creando así una breve doctrina académica sobre la materia.

Para ahondar más en la materia, haré uso de las diferentes ramificaciones y herramientas que nos proporciona el propio Derecho tales como son: la disciplina laboralista en la que nos basaremos en mayor medida para buscar y tratar el caso del problema que se nos presenta; competencias en materia de seguridad social para esclarecer las dudas que se nos planteen a lo largo del trabajo acerca de la naturaleza de algunos términos; y la propia jurisprudencia, entre otras muchas competencias referidas en la materia.

2.2. RESUM

El present treball té per objectiu la resolució d'una sèrie de qüestions jurídiques plantejades sobre el fenomen COVID en matèria laboral i llançar llum en un camp recent i fins i tot pràcticament inexplorat.

També cerca, naturalitzar i simplificar un tema complex de tremenda actualitat al qual s'ha optat per combatre de diverses formes amb major o menor eficàcia. Mitjançant una regulació progressiva, ha anat actualitzant-se periòdicament des de la data de declaració de l'estat d'alarma fins a arribar a la versió vigent i definitiva, sent poc esclaridora en alguns temes i podent-se comprendre amb major facilitat en molts altres.

Finalment, una vegada hagi indagat en la matèria i aprofundit els temes que aquesta comporti, em plantejaré una sèrie de qüestions que se'm generin al llarg del treball amb la finalitat de respondre-les, creant així una breu doctrina acadèmica sobre la matèria.

Per a aprofundir més en la matèria, faré ús de les diferents ramificacions i eines que ens proporciona el propi Dret com ara són: la disciplina laboralista en la qual ens basarem en major mesura per a buscar i tractar el cas del problema que se'ns presenta; competències en matèria de seguretat social per a esclarir els dubtes que se'ns plantegin al llarg del treball sobre la naturalesa d'alguns termes; i la pròpia jurisprudència, entre moltes altres competències referides en la matèria.

2.3. ABSTRACT

The present work aims to resolve a series of legal issues raised on the phenomenon COVID in labor matters and shed light on a recent and even virtually unexplored field.

It also seeks, naturalizes and simplifies a complex topic of tremendous topicality that has been chosen to combat in various ways more or less effectively. By means of a progressive regulation, it has been updated periodically from the date of declaration of the state of alarm until arriving at the effective and definitive version, being little enlightening in some subjects and being able to be understood more easily in many others.

Finally, once I have investigated the subject and deepened the issues involved, I will ask a series of questions that arise throughout the work in order to answer them, thus creating a brief academic doctrine on the subject.

In order to delve deeper into the subject, we will make use of the different ramifications and tools provided by the law itself, such as: the labour discipline, on which we will rely to a greater extent to search for and deal with the case of the problem we are faced with; social security competences to clarify any doubts that may arise throughout the work on the nature of certain terms; and jurisprudence itself, among many other competences related to the subject.

3. ANTECEDENTES DE HECHO

En los últimos años, en la gran mayoría de países de la Unión Europea se ha instaurado el modelo político-económico conocido como “Estado de Bienestar”, con el que han asentado unas bases sociales que hasta la fecha no habían sido transgredidas por nada ni nadie. Este hecho podría haberse alterado hasta cierto punto debido a la situación de excepcionalidad que nos ha tocado combatir desde el pasado 30 de enero de 2020, con la declaración de la pandemia por COVID-19.

En lo que a España se refiere, hasta la fecha gozamos de un sistema en el que la Seguridad Social se hace cargo de numerosos derechos laborales que les confiere el Estado con el fin de salvaguardar el bienestar común de sus habitantes. Desgraciadamente, el día 11 de marzo de 2020, se declara por primera vez desde que existe el organismo, la declaración de estado de alarma, creando un marco legal repleto de incertidumbres y aún por explorar.

Esta situación desconocida hasta la fecha ha generado una gran cuantía de formas de operar y legislar con el fin de continuar con la hegemonía del modelo y garantizar sus funciones al pueblo. Dicha ambigüedad en la ley a afectando directamente el marco laboral, entrando en el debate acerca de la consideración frente a este brote y con qué mediadas afrontarlo.

3.1. Introducción de la situación y motivaciones para realizar el TFG

En el presente caso se nos plantea la situación en que Juan, nuestro sujeto de hecho, en fecha 30/04/2020 recibe la notificación de haber dado positivo en SARS-CoV 2 o también conocido como COVID-19.

Acto seguido, el médico del SPS emite el correspondiente parte de baja de Juan con el fin de remitírselo a la SS y como medida para evitar la propagación del virus.

En esta tesitura, Juan decide acudir para estudiar su situación y que hacer frente a los eventos que le sucederán en un futuro próximo.

4. CUESTIONES PLANTEADAS

A raíz del caso previamente propuesto, se nos plantea una batería de cuestiones Jurídicas que buscan ser respondidas a lo largo del presente trabajo:

- 1) La baja por coronavirus: ¿es realmente una baja por accidente laboral?
- 2) Determinar cuál será la contingencia determinante de la IT y la asistencia sanitaria. Como se emitirá el parte de baja.
- 3)Cuál será su prestación económica. Ventajas para el trabajador de una baja por accidente común frente a una por enfermedad común.
- 4) Si Juan fuera personal sanitario cuál sería la contingencia y como se emitirá el parte de baja.

5. NORMATIVA APLICABLE Y DOCTRINA

Para dar respuesta a las cuestiones previamente planteadas haremos uso de las siguientes normativas, jurisprudencia y doctrinas que sean de aplicación con el fin de investigar en la materia y dar una respuesta exhaustiva:

- Real Decreto-ley 8/2015, de 30 de octubre de Ley General de la Seguridad Social (art.156, 157 y 172).
- Real Decreto-ley 19/2020, de 26 de mayo, por el que se adoptan medidas complementarias en materia agraria, científica, económica, de empleo y Seguridad Social y tributarias para paliar los efectos del COVID-19 (art. 9).
- Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (Disp. Trans. 4ª).

- Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico (Cap. III art.5).
- 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 (art.5).
- 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 (art. 8.3).
- 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 (art. 2 y 5).
- Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo, sobre medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos (art. 1 a 4).
- Sentencias como la nº170/2020 del Juzgado de lo Social núm. 26 de Barcelona.
- Sentencia nº156/2020 expedida por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Ciutadella de Menorca.

6. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Cabe reseñar a modo de esquema conceptual para entender el apartado que viene a continuación, una contingencia no es más que una incerteza o circunstancia que de una forma u otra, impide al trabajador desarrollar su actividad laboral.

Es de gran importancia entender esto, ya que se subdividen en dos apartados: Las contingencias comunes y profesionales.

La relevancia de esta distinción reside en la causa de la incapacidad en el trabajo y en su origen. Siendo las contingencias comunes, las que se formulan más allá

del entorno laboral o en casos de enfermedad y/o accidentes laborales, mientras que las profesionales son todas aquellas que se originan profesionalmente en el medio de trabajo.

Esta distinción afectará directamente en la forma de tramitarse el alta médica del trabajador junto con la situación en la que se encuentre y en la base reguladora, siendo el porcentaje que tendrá que hacer frente el trabajador para cubrir las necesidades que se generan de este estado de incapacidad del que lo padezca.

6.1 CUESTIÓN PRIMERA

Una vez teniendo claro el concepto “contingencia” y sus variantes, hemos analizado los hechos que se nos presentan en relación con el primer problema jurídico, encontrándonos ante la problemática de identificar correctamente el tipo de contingencia que representa la baja por coronavirus.

Por ello tomaremos en consideración lo que se nos muestra en el art. 5 del RD ley 6/2020, el cual nos ayuda a entender la situación de excepcionalidad de la que emana este tipo de baja. De igual forma, este estado de excepcionalidad confiere a la baja por coronavirus la situación de “asimilada” a la de accidente de trabajo y por ende una contingencia profesional, pero con algunos matices.

“¹ 1. Al objeto de proteger la salud pública, se considerarán, con carácter excepcional, situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social, aquellos periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocados por el virus COVID-19, salvo que se

¹ BOE.es - BOE-A-2020-3434 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. (s. f.). 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. Recuperado 1 de mayo de 2021, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-3434>

pruebe que el contagio de la enfermedad se ha contraído con causa exclusiva en la realización del trabajo en los términos que señala el artículo 156 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en cuyo caso será calificada como accidente de trabajo”

Sin embargo, lo mencionado previamente solo se estima en lo que a efectos económicos se refiere, por tanto, la consideración de enfermedad común para el resto de ámbitos es excluyente, ya sea en materias de carácter laboral tales como cambios de puesto, reserva de salario, etc. O en materia sanitaria.

Por tanto, basándonos en los partes efectivos de los SPS de alta/baja y la forma de actuar ante tal situación, podríamos argumentar que estamos ante una supuesta de Enfermedad Común.

Tal y como se nos menciona en la ley, la mayor diferencia reside en la prestación económica que al recibir la situación de similitud a la de un accidente de trabajo, recibirá las mismas notas características siendo por tanto del 75% de la base reguladora a percibir desde el día siguiente a la baja. Esto facilita en gran medida, no siendo necesario expedir volante ni parte oficial de accidente.²

Para calcular la base reguladora hemos de hacer una distinción en función de si es IT o AT, calculándose de la siguiente manera:

- Base reguladora por IT: *consiste en un subsidio cuya cuantía se deriva de la base reguladora (BR). BR= Base de cotización de contingencias comunes del mes anterior a la baja/ Nº de días del mes (30 si el trabajador tiene salario mensual, 28, 29, 30, si tiene salario diario).*
- Base reguladora por AT: *La Base reguladora en los supuestos de accidente de trabajo o enfermedad profesional se obtiene de sumar:*
 - *La base de cotización por contingencias profesionales del mes anterior, sin horas extraordinarias, dividida por el número de días a que corresponda dicha cotización.*

² *GESTIÓN DE LA BAJA DE IT POR CORONAVIRUS. (2021, mayo). https://www.activamutua.es/wp-content/uploads/2020/03/FAQ_IT_EMPRESA.pdf*

- *La cotización por horas extraordinarias del año natural anterior, dividida entre 365 días, salvo que la antigüedad en la empresa sea inferior, en cuyo caso, se expresará el número de días de alta laboral en la empresa excluidos los del mes de la baja.³*

6.2 CUESTIÓN SEGUNDA

Para poder responder con mayor precisión a la pregunta que se nos plantea, dividiremos el proceso en dos. El primero será el seguimiento que hará el paciente mediante los diferentes organismos que participan, con el fin de solucionar la contingencia generada. El segundo proceso, consistirá en cómo se formaliza la baja y como la gestiona la administración y la empresa en cuestión.

6.2.1. Asistencia sanitaria del paciente

Estudiando el caso en mayor profundidad, llegamos a la conclusión de que nuestro individuo tiene sospechas de ser positivo en COVID-19 y, por tanto, ha pasado por un proceso específico previo para llegar a dicha conclusión.

Cabe destacar que instantes previos al inicio de procedimiento también toman parte otros actores importantes, tales como los servicios de prevención de las empresas. Los cuales, también juegan un papel importante, ya que permiten detectar de forma precoz la infección y recoger una mayor información para evitar la propagación de este.

Se sobreentiende que Juan, habiendo notado patologías diversas, ya sea por su cuenta o gracias a los servicios de prevención de su empresa, ha optado por hacerse una de las dos pruebas de detección de infección activa que están obligadas por ley para detectar los síntomas de la enfermedad. *Una prueba rápida*

³ *Iberley. El valor de la confianza. (2020, 19 agosto). Cuantía y base reguladora de la prestación por incapacidad temporal. Iberley, Información legal. <https://www.iberley.es/temas/cuantia-base-reguladora-prestacion-incapacidad-temporal-10741>*

de detección de antígenos (Antigen Rapid diagnostic test, Ag-RDT) y una detección de ARN viral mediante una RT-PCR o una técnica molecular equivalente.⁴

La asistencia sanitaria tomará inicio una vez la persona con sospechas de SARS-CoV-2, en este caso Juan, se ponga en contacto con los médicos de los SPS, ya que son estrictamente los únicos a cargo de los diagnósticos y la asistencia sanitaria. El paciente tendrá que realizarse una PDIA en las primeras 24 horas y permanecer en cuarentena a la espera de los resultados. En caso de no ser concluyentes los resultados se optará por la realización de una PCR o incluso, en caso de alta sospecha la realización de la prueba serológica de alto rendimiento.

En los casos negativos, será recomendable por el ECDC y el CDC, mantener la cuarentena 10 días desde el inicio de los síntomas. Serán los médicos de atención primaria o del trabajo, según establezca cada comunidad, los encargados de mantener el seguimiento.

Llegados a este punto, nuestro sujeto siendo, o no, portador del virus, solo le quedará contactar con los médicos del SPS para determinar la contingencia determinante, que será la de situación asimilada a la de accidente de trabajo como bien establece el RD ley 6/2020 y gestionar la baja por coronavirus.

6.2.2. ¿Cómo se emite el parte de baja?

Dejando a un lado el apartado anterior, es necesario hacer un análisis previo de las situaciones susceptibles de emitir baja para que la empresa pueda identificar los posibles casos de COVID.

⁴ *PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN PARA LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES FRENTE A LA EXPOSICIÓN AL SARS-CoV-2. (2021, mayo). PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN PARA LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES FRENTE A LA EXPOSICIÓN AL SARS-CoV-2.*

- No se emitirá la baja: Cuando el trabajador/a, por temor al posible contagio del virus solicite la baja laboral, no padeciendo causa de IT previa o salvo que se encuentre dentro del grupo de riesgo, ya sean en casos de medicación, embarazo o trastornos inmunitarios y sea imposible la reubicación del puesto para prevenir el riesgo de contagio.
- Sí se emitirá la baja:
 - En los supuestos sospechosos o probables debido a patologías tales como problemas respiratorios leves, fiebre, dolores musculares, cefaleas, etc. y en los casos de aislamiento domiciliario una vez tengan el cuadro clínico resuelto.
 - En los supuestos que el paciente haya tenido algún tipo de acercamiento estrecho con casos probables, posibles o confirmados.⁵

Una vez conscientes de los supuestos en los que el trabajador podría tramitar la baja, el susodicho se pondrá en contacto con el médico de atención primaria, con el fin de comunicarle las sospechas. Acto seguido, el SPS de la Comunidad Autónoma, se encarga de elaborar un informe el cual acreditará la indicación de IT, además de informar de la obligación del aislamiento preventivo o cuarentena.

En ningún caso puede el médico de la Mutua del trabajo expedir una baja o alta por COVID, ya que el organismo que se hará cargo de esta situación será el SPS.

⁶*Serán los médicos de los SPS los que emitan los partes de baja y alta en todos los casos de afectación por coronavirus (conforme a los códigos de la CIE9MC*

⁵ https://www.msbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/Proteccion_Trabajadores_SARS-CoV-2.pdf

⁶ Iberley. *El valor de la confianza*. (2021, 8 abril). *Consideración de las bajas asociadas al Covid-19 como contingencia profesional a efectos prestacionales*. Iberley, Información legal. <https://www.iberley.es/temas/consideracion-bajas-asociadas-covid-19-contingencia-profesional-efectos-prestacionales-64494>

y a la CIE10ES consensuados), tanto en las situaciones de aislamiento como de enfermedad y a todos los trabajadores que lo necesiten, tanto para el personal sanitario como para el resto de trabajadores.

Hasta la fecha, hacía falta un tercer actor encargado de recoger el informe para remitírselo a la empresa del afectado, no siendo así ya, los partes de baja y de confirmación podrán emitirse sin la presencia física y con carácter retroactivo. Posteriormente, la empresa se remitirá la baja a través del Sistema RED, un sistema que proporciona la TGSS para interconectar al usuario con la entidad con el fin de intercambiar información y/o documentos.

Por último, el INSS deberá comprobar el diagnóstico del SPS y una vez confirmado, convertirá la contingencia en AT para realizar la liquidación de la prestación.

⁷No deben emitirse partes de baja por cualquier otra contingencia ya que en el INSS se realizará un procedimiento interno que permita diferenciar todas las bajas que lleguen por los diagnósticos de infección, contacto o exposición por coronavirus y convertirlas en AT a efectos únicamente de la comunicación a las empresas y a las Mutas Colaboradoras con la Seguridad Social a través de los protocolos de intercambio de información establecidos con las mismas y en lo relativo a la prestación económica de la IT.

6.3. CUESTIÓN TERCERA

Como bien se nos ha mencionado en los apartados anteriores, la prestación económica tomara un carácter completamente distinto, ya que mientras en el resto de los derechos la IT toma la consideración de enfermedad común, en el ámbito económico toma la consideración de situación asimilada de AT. Por tanto,

⁷ *GESTIÓN DE LA BAJA DE IT POR CORONAVIRUS. (2021, mayo). https://www.activamutua.es/wp-content/uploads/2020/03/FAQ_IT_EMPRESA.pdf*

la prestación será del 75% de la base reguladora desde el día siguiente al de la baja del trabajo.

A su vez, el salario íntegro del día de la baja estará a cargo del empresario, con independencia de que hubiera habido, o no, prestación laboral efectiva el día de la baja médica. A partir del día siguiente estará a cargo tanto la Seguridad Social como la entidad que proteja la contingencia profesional de los trabajadores de la empresa (MUTUA) del abono del 75% de la base reguladora.

Cabe reseñar que, para tener derecho a la prestación por incapacidad temporal, se ha de tener cubierto un período de cotización de 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al hecho causante en caso de enfermedad común. Mientras que no se exige período previo de cotización en los casos de accidente, sea o no de trabajo, y de enfermedad profesional, tal y como nos muestra el art.172 de la LGSS.

“...Serán beneficiarios del subsidio por incapacidad temporal las personas incluidas en este Régimen General que se encuentren en cualquiera de las situaciones determinadas en el artículo 169, siempre que, además de reunir la condición general exigida en el artículo 165. 1, acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización:

a) En caso de enfermedad común, ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante.

b) En caso de accidente, sea o no de trabajo, y de enfermedad profesional, no se exigirá ningún período previo de cotización.⁸

6.3.1 ¿Quién se hará cargo de los costes?

Como bien se nos indica en el apartado anterior, los actores que se harán cargo del pago la contingencia serán:

- El salario íntegro del día de la baja estará a cargo del empresario, con independencia de que hubiera habido o no, prestación laboral efectiva el día de la baja médica.

⁸ *Ley General de la Seguridad Social.* (2015, 30 octubre). Seguridad Social.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>

- A partir del día siguiente, irán a cargo de la SS y de la entidad que proteja la contingencia profesional de los trabajadores de la empresa (MUTUA).

En el supuesto de no haber tomado la consideración de AT, mantendría la condición de CC, empezando el cobro de la baja a partir del cuarto día y hasta el día 15 con un 60% de la base reguladora a cuenta del empresario, del día 16 hasta el día 20 con un 60% a cuenta de la SS y a partir del día 21 con un 75% de la base a cuenta de la SS o de la mutua que haya contratado la empresa.

6.3.2. Ventajas de Accidente de Trabajo frente a Enfermedad Común

La principal ventaja viene dada desde un punto de vista económico, ya que la cuantía de la base reguladora es un 15% superior y, por tanto, la prestación económica será notoriamente mayor.

Además, tal y como se ha puntualizado en el apartado anterior, la consideración de AT no exigen periodos mínimos de cotización, pudiendo cobrarla desde el primer día con el alta del trabajador. En cambio, en los casos de EC se ha de haber cotizado un mínimo de 180 días en los últimos 5 años.

A su vez, no tan solo beneficiaría al trabajador, sino que también sacaría provecho el empresario, eximiendo del pago del periodo comprendido entre el día 4 y el día 15 del 60% de la base reguladora.

Por otro lado, este estado de alta presunta o de pleno derecho, también se aplicará más allá de la parte económica, siendo también aplicable a exclusivos efectos de la asistencia sanitaria. Efectos que trascienden del individuo que padece la enfermedad, extrapolándose a los familiares del sujeto en caso de muerte y supervivencia. Esto se nos muestra en el *Art.9 RD 19/2020, de 26 de mayo el cual nos dice:*

“En los casos de fallecimiento, se considerará que la causa es accidente de trabajo siempre que el fallecimiento se haya producido dentro de los cinco años siguientes al contagio de la enfermedad y derivado de la misma, de conformidad

con lo dispuesto en el artículo 217.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.”⁹

- En caso de ser cónyuge, pareja de hecho o excónyuge:
 - Seis mensualidades de la base reguladora de la pensión de viudedad.
 - En el supuesto de concurrir más de un beneficiario, la distribución de la indemnización se realizará de la misma manera que la pensión de viudedad, incluida la garantía del 40% de la indemnización a favor del cónyuge sobreviviente o del que, sin serlo, conviviera con el causante y fuera beneficiario de pensión de viudedad.
 - Si se trata de un solo beneficiario con matrimonio declarado nulo, la cuantía de la indemnización será proporcional al tiempo convivido en matrimonio con el fallecido.
- Huérfanos:
 - Una mensualidad de la base reguladora de la pensión de orfandad.
 - Más la cantidad que resulte de distribuir entre los huérfanos las seis mensualidades de la base reguladora de la pensión, si no existe cónyuge, pareja de hecho o ex cónyuge con derecho a indemnización. A partir de 22-06-06, se entiende que se cumple esta condición de que no exista cónyuge en aquellos supuestos en que no hubiera mediado matrimonio entre los progenitores del huérfano.

Por tanto, se concederán determinados beneficios en forma de indemnización inherentes al AT más aparte la respectiva pensión de viudedad de la pareja de hecho, el excónyuge divorciado, separado o con matrimonio declarado nulo o la pensión de orfandad a los huérfanos.¹⁰

⁹ *BOE.es - BOE-A-2020-5315 Real Decreto-ley 19/2020, de 26 de mayo, por el que se adoptan medidas complementarias en materia agraria, científica, económica, de empleo y Seguridad Social y tributarias para paliar los efectos del COVID-19. (s. f.). paliar los efectos del COVID-19. Recuperado 1 de mayo de 2021, de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-5315*

¹⁰ *Seguridad Social: Prestaciones / Pensiones de Trabajadores. (s. f.). Seguridad Social. Recuperado 1 de mayo de 2021, de <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10964/10966/28520/28523>*

6.4. CUESTIÓN CUARTA

En cuanto a la cuestión que se nos plantea, es interesante identificar lo que conlleva el hecho de que Juan ahora sea personal sanitario, ya que abre la puerta a estar ante una nueva situación asimilada en la que garantice más derechos de los que se acostumbren a garantizar para una persona común.

Echando un poco atrás en el tiempo, el pasado día 22 de diciembre de 2020, la Comisión de Sanidad del Congreso de los Diputados llegó a un acuerdo y aprobó una proposición no ley (PNL) por la que la baja laboral de los profesionales sanitarios tomaría la consideración de enfermedad profesional en vez de contingencia profesional derivada de accidente de trabajo.

Esto viene reflejado en el RD 3/2021, de 2 de febrero, más concretamente en el artículo 6 por el cual otorga al personal que preste servicios en centros sanitarios y sancionatorios, habiendo contraído el virus SARS-CoV-2, la consideración de enfermedad profesional.

¹¹ “1. El personal que preste servicios en centros sanitarios y sociosanitarios inscritos en los registros correspondientes que, en el ejercicio de su profesión, durante la prestación de servicios sanitarios o socio-sanitarios, haya contraído el virus SARS-CoV-2, dentro del periodo comprendido desde la declaración de la pandemia internacional por la organización mundial de la salud hasta el levantamiento por las autoridades sanitarias de todas las medidas de prevención adoptadas para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el mencionado virus sars-cov-2, tendrá las mismas prestaciones que el sistema de la seguridad

¹¹ BOE.es - BOE-A-2021-1529 Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico. (s. f.). Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico. Recuperado 1 de mayo de 2021, de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-1529>

social otorga a las personas que se ven afectadas por una enfermedad profesional.

Las instituciones encargadas de hacerse cargo de las prestaciones en la situación asimilada de accidente de trabajo serán, tanto la SS como la Mutua del trabajo de la prestación económica como el SPS de la asistencia médica.

Esto brinda una mayor protección para el colectivo pudiendo desmarcarse del derecho de tener cobertura únicamente durante los cinco años posteriores al contagio, siendo ahora una cobertura para la SS si se contrae una enfermedad derivada de este contagio durante toda la vida laboral y hasta que se levanten todas las medidas de prevención contra el COVID-19.

6.4.1 Baja de un sanitario

Desde el punto de vista del personal sanitario, mantendrá unas pautas muy similares a las de un trabajador convencional, ahora bien, con algunos matices que caben destacar.

Primeramente, ante cualquier caso sospechoso se mantendrá el trabajador en aislamiento hasta realizar y recibir los resultados la PDIA. De igual forma, serán los médicos del SPS los que emitan el parte de baja y alta, tanto en las situaciones de aislamiento como de enfermedad.

La principal diferencia reside en la situación en la que se encuentre dicho trabajador a la hora de cogerse la baja dependiendo del resultado de la prueba.

- ¹²Si el personal sanitario y sociosanitario resultase negativa la PCR y no hay sospecha clínica/epidemiológica, se descargará el diagnóstico y

¹² *GESTIÓN INTEGRAL DE LA VACUNACIÓN DEL COVID.* (2020, diciembre). GESTIÓN INTEGRAL DE LA VACUNACIÓN DEL COVID.
https://www.msbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/Informe_GI_V_comunicacion_20210514.pdf

podrá reincorporarse a su puesto de trabajo sin necesidad de hacer aislamiento preventivo.

- Si el personal sanitario y sociosanitario resultase caso confirmado y no requiera ingreso hospitalario, podrá reincorporarse a su puesto de trabajo tras 10 días de aislamiento desde el inicio de los síntomas y una realizada otra prueba diagnóstica con resultado negativo.
- Si el personal sanitario y sociosanitario resultase caso confirmado y si requiera ingreso hospitalario, podrá recibir el alta si la situación clínica lo permite, aun su PCR siga siendo positiva, pero deberá permanecer en aislamiento domiciliario durante al menos 14 días. En caso de ser caso grave, este periodo se alargará a 21 días. Una vez transcurridos estos plazos, al igual que en el caso anterior, podrán reincorporarse cuando acrediten resultado negativo en cualquier prueba diagnóstica.

También cabe mencionar el protocolo de actuación que establece el escrito “Procedimiento de actuación frente a casos de nuevo coronavirus” para los sanitarios que haya mantenido relación con estrecha o casual con un posible portador del virus.¹³

MANEJO DE LOS CONTACTOS

- a) *Contacto estrecho con caso posible, probable o confirmado de COVID-19 con uso adecuado del EPI. Continuará con la actividad asistencial normal y se realizará vigilancia pasiva de aparición de síntomas.*
- b) *Contacto estrecho con caso posible, probable o confirmado de COVID-19 sin EPI.*
 - a. *Si se valora como una exposición de alto riesgo:*
 - i. *Se retirará al profesional de la actividad asistencial y realizará cuarentena domiciliaria durante 14 días con vigilancia activa de los síntomas.*
 - ii. *Se valorará la realización a los 7 días de un test diagnóstico por PCR. En caso de que la PCR sea negativa se deberá reincorporar a la actividad asistencial. Se garantizará el uso de mascarilla quirúrgica y guantes en la asistencia.*

¹³ Ministerio de Sanidad. (2020, abril). *PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FRENTE A CASOS DE INFECCIÓN POR EL NUEVO CORONAVIRUS (SARS-CoV-2). PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FRENTE A CASOS DE INFECCIÓN POR EL NUEVO CORONAVIRUS (SARS-CoV-2).* http://www.aeemt.com/web/wp-content/uploads/2020/04/Procedimiento_COVID_19-11042020.pdf

- b. *Si se valora que se trata de una exposición de bajo riesgo se continuará con la actividad asistencial normal y vigilancia pasiva de los síntomas.*
- c) *Contacto casual con caso probable o confirmado de COVID-19 sin equipo de protección individual: continuará con actividad asistencial normal y se realizará vigilancia pasiva de síntomas.¹⁴*

7. CUESTIONES ADICIONALES

A lo largo del presente estudio, he podido indagar un poco más a cerca del fenómeno COVID y como afecta este en las relaciones laborales, hasta el punto de cuestionarme algunos puntos en la normativa jurídica o hacerme preguntas sobre las mismas.

Por ello, me he propuesto tratar algunos conceptos relacionados con lo trabajado previamente con el fin de buscar respuesta a dudas conexas con la materia, que se me han ido generando a lo largo de la tesis.

7.1. ¿Cómo repercute en las personas especialmente sensibles?

Es bien sabido que cada persona tiene unas condiciones biológicas diferentes a la de sus semejantes, por ello es lógico pensar que dependiendo de la enfermedad o la epidemia pueda repercutir de formas distintas en función de la persona.

Por ello, en la sociedad en la que vivimos, hemos de priorizar una serie de medidas con el fin de ayudar a los colectivos que más puedan padecer este tipo de contagios. Las personas especialmente sensibles, es un colectivo más extenso de lo que uno puede creer y basándonos en el Ministerio de Sanidad engloba a:

¹⁴ *Guía de actuación con los profesionales sanitarios en el caso de exposiciones de riesgo a COVID-19 en el ámbito sanitario. (2021, mayo). actuación con los profesionales sanitarios. <https://fundadeps.org/wp-content/uploads/2020/03/Guia-de-actuacion-ministerio-sanidad.pdf>*

“... Las personas con enfermedad cardiovascular, incluida hipertensión, enfermedad pulmonar crónica, diabetes, insuficiencia renal crónica, inmunodepresión, cáncer en fase de tratamiento activo, enfermedad hepática crónica severa, obesidad mórbida (IMC>40), embarazo y mayores de 60 años.”¹⁵

El organismo que se encarga de defender y preservar los bienes de este colectivo es el SPRL. Si bien es cierto que no tan solo velan por la salud de este colectivo, han de invertir más recursos con el fin evaluar dos labores esenciales

La primera es la de clasificar a las personas como especialmente sensible para SARS-CoV-2, basándose en el amplio espectro que ha definido el Ministerio de Sanidad en el Informe llamado “Información científico-técnica sobre el COVID-19, del Ministerio de Sanidad” del día 15 de enero.

La segunda actividad, y de acuerdo con evaluación previa, es la de informar de las medidas de prevención, adaptación y protección en cada empresa en relación con la infección de coronavirus SARS-CoV-2. Tendrá en cuenta que tipo de condiciones y medidas se han tomado en cuenta para acondicionar el lugar de trabajo con el fin erradicar prácticamente la posibilidad de transmisión o contagio. Este colectivo también podrá hacer uso expreso de la ley, ya que como bien está tipificado en la “Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, en el art. 25 más concretamente, establece una serie de medidas que está obligado el empresario a cumplir para preservar a salud. No ser así podría ser sancionado con una falta acorde al rango de gravedad del incumplimiento.

Mención especial para la guía “*PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN PARA LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES FRENTE A LA EXPOSICIÓN AL SARS-CoV-2*” adjuntada en el Anexo I y expedida por el

¹⁵ *PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN PARA LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES FRENTE A LA EXPOSICIÓN AL SARS-CoV-2. (2021, mayo). PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN PARA LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES FRENTE A LA EXPOSICIÓN AL SARS-CoV-2. https://www.mschs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/Proteccion_Trabajadores_SARS-CoV-2.pdf*

Ministerio de Sanidad que establece las medidas de carácter organizativo, de protección colectiva y personal establecidas para minimizar el riesgo de contacto entre trabajadores de cualquier empresa o lugar de trabajo.

7.2. ¿Puede una empresa obligar a vacunar a sus trabajadores?

El fenómeno de la vacunación podría decirse que aún no es del todo esclarecedor, ya que hoy en día existen muchas ambigüedades acerca de qué tipo de vacuna se ha de inyectar o que efectos secundarios produce.

También cabe destacar que aún es muy bajo el umbral de gente vacunada, aproximadamente 6,9 millones de habitantes han recibido la pauta completa según datos del Informe de ¹⁶Vacunación del Ministerio de Sanidad y se prevé que en los próximos meses ha de aumentar el ritmo de crecimiento exponencialmente.

Partiendo de esta base, el objetivo de la vacunación es prevenir la enfermedad y disminuir la gravedad de esta. Por ello, la Estrategia de vacunación establece unos grupos prioritarios que partirán de un orden temporal lógico y coherente también con la administración de la vacuna para el grupo al que pertenezca.

Todos estos factores establecen un escenario prematuro para poder hablar de cómo se adaptarán las relaciones laborales de nuestro país como tal, pero recientemente cada vez se habla más a cerca del debate de si fuese constitucional obligar a un trabajador a ser vacunado por voluntad del empresario.

¹⁶ *Enfermedad por coronavirus, COVID-19. (2021, mayo). INFORMACIÓN CIENTÍFICA-TÉCNICA. <https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/ITCoronavir.us.pdf>*

La ley, lejos de ser tajante, se escuda en el art. 8.3 del Real Decreto 664/1997, que carece de efectividad plena al ser solo de aplicación para colectivos reducidos.

¹⁷ "...cuando exista riesgo por exposición a agentes biológicos para los que haya vacunas eficaces, éstas deberán ponerse a disposición de los trabajadores, informándoles de las ventajas e inconvenientes de la vacunación.

Por tanto, no existiría medida que obligase expresamente al trabajador a tener que vacunarse. Con todo y eso, no es descabellado esperar un futuro en el que existan despidos disciplinarios de trabajadores por negarse a la vacunación, no teniendo fundamento y declarándose improcedentes.

Solo cabría esperar que el Ministerio de Sanidad pusiese fin al debate de este posible vacío legal alegando una situación de extrema necesidad o urgencia y decretase una norma con el fin de administrar la vacuna a toda la sociedad, creando un dilema jurídico y casi ético para conseguir el garantizar un bienestar común.

7.3. ¿Puedo teletrabajar si tengo coronavirus asintomático?

A raíz de los tiempos de gran desconocimiento e incerteza debidos al panorama jurídico, cada vez es más común la práctica abusiva de algunos empresarios de obligar al teletrabajar aun estando de baja laboral.

¹⁷ BOE.es - BOE-A-1997-11144 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. (s. f.). 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. Recuperado 1 de mayo de 2021, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-11144>

Esto choca completamente con el sentido de la baja laboral cuya finalidad es la de garantizar que el trabajador se recupere de su incapacidad para trabajar y a nivel administrativo tendría la consideración de un contrato invalidado para un periodo de terminado, teniendo que hacerse cargo de los sueldos subsidiariamente la Seguridad Social y no la empresa.

De igual forma, si el trabajador fuere asintomático y solicitase la baja laboral por motivos ajenos al Covid-19 no tendría tampoco el empresario la potestad de obligarle a hacerlo, de no ser así estaría causando fraude a la Seguridad Social.

7.4. ¿Pueden despedir o finalizar el contrato temporal de un trabajador por contraer el COVID-19?

La realidad es que durante el estado de alarma y en los primeros meses de pandemia, muchas empresas y negocios se vieron con la necesidad o la obligación de realizar recortes de plantilla debido a causas económicas la gran mayoría de veces, no siendo así, muchas otras aprovecharon los estados de baja por COVID-19 para finalizar el contrato de algunos de sus empleados.

Por ello, la ley ampara al trabajador y establece tres cláusulas protectoras para prevenir este tipo de casos en los que se abusa del desconocimiento en la materia y crea indefensión para el trabajador.

Por ello nos basaremos en el Real Decreto Ley 9/2020, de 27 de marzo donde en el art. 2 y 5 donde prevén y prohíben el despido como causa de COVID-19 y a la suspensión de los contratos temporales.

“...La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.”

“...La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los

periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas.”¹⁸

Por ello también nos apoyaremos en diversas sentencias que ratifican la improcedencia de este tipo de despidos, y no nulidad ya que no vulnera ningún derecho fundamental. Sentencias como la nº170/2020 del Juzgado de lo Social núm. 26 de Barcelona o la sentencia nº156/2020 expedida por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Ciutadella de Menorca.

No podemos obviar el hecho de que estas dos cláusulas solo estaría prevista hasta el día 31 de mayo de 2021, estimando el fin de estado de alarma como referencia para dejar de tener efectos legales. No siendo así, este estado de finalización del estado de alarma se prorrogará hasta el día 30 de septiembre de 2021, también prorrogando las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo, tal y como está estipulado en el Real Decreto-ley para la defensa del empleo y la reactivación económica y para la protección de los trabajadores autónomos.

Pese a no estar directamente conectado podemos relacionar y remarcar la existencia de otras medidas destinadas a mantener el empleo en caso de ERTE durante al menos seis meses, tipificadas en los Reales Decreto Ley 8/2020 y 30/2020.

Podemos concluir afirmando que un trabajador, podría acogerse a los artículos anteriores para recurrir su despido por coronavirus siempre y cuando cumpla dos requisitos: No haber sido por causa disciplinaria previa a la baja y que esté comprendido entre el inicio del estado de alarma y hasta el día 30 de septiembre de 2021.

¹⁸ *BOE.es - BOE-A-2020-4152 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. (s. f.). 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. Recuperado 1 de junio de 2021, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-4152>*

8. CONCLUSIONES

Habida cuenta de las anteriores consideraciones procede concluir lo siguiente:

- 1) En primer lugar, respecto a la consideración de la baja por Coronavirus, queda demostrado jurídico-laboralmente que estamos ante un caso de situación asimilada a accidente trabajo, otorgando los beneficios económicos de una contingencia profesional, pero no en el resto de ámbitos, tomando la consideración de contingencia común.
- 2) Por su parte, respecto a la determinación de la contingencia determinante podemos destacar esta ambivalencia a la hora de operar tanto en el marco sanitario, tomándose en consideración como una contingencia común y por tanto una IT convencional y por la parte económica que regula la SS, con sus garantías salariales del 75% de la base reguladora.

A su vez, será el SPS el cual remitirá el diagnóstico tanto positivo como negativo del trabajador a la empresa, la cual mediante el Sistema Red lo mandará al INSS que una vez aprobado transformará contingencia en AT.

- 3) Por cuanto a la cuestión de las ventajas recaen sobre todo en la económica, recibiendo desde el primer día el 75% de la base mientras que siendo por enfermedad común empezaría a cobrar de la baja a partir del cuarto día y hasta el día 15 con un 60% de la base reguladora a cuenta del empresario, del día 16 hasta el día 20 con un 60% a cuenta de la SS y a partir del día 21 con un 75% de la base a cuenta de la SS o de la mutua que haya contratado la empresa. En tanto al resto de ventajas, el nivel de prestaciones sanitarias en el accidente de trabajo es muy superior al de una CC.

- 4) Finalmente, respecto a la consideración de la contingencia para un trabajador sanitario o sociosanitario pasaría a ser la de enfermedad profesional brindando una protección superior a los 5 años previstos.

- 5) Por último y a modo de reflexión definitiva, me gustaría destacar como este trabajo me ha ayudado a entrever los efectos que ha ocasionado la pandemia a los estamentos públicos, demostrando la poca preparación una situación atípica y completamente desconocida hasta la fecha. A modo de ejemplo, querría destacar como una ley tan crucial como la de Prevención de Riesgos Laborales no se modifica desde 2014, denotando una falta de perspectiva y coherencia legislativa sin igual. De igual forma, se han de recalcar los grandes esfuerzos por mejorar los niveles de bienestar, modificando las prestaciones que la SS ofrece a sus habitantes en relación al COVID-19, aumentando las cuantías retributivas para la población convencional y las garantías para los sanitarios.

Se podría afirmar que será un antes y un después en nuestra forma de actuar para las posteriores crisis nacionales e internacionales, pudiendo aprender de nuestros errores y mejorando para escenarios futuros.

9. WEBGRAFÍA

- ¹ BOE.es - BOE-A-2020-3434 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. (s. f.). 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. Recuperado 1 de mayo de 2021, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-3434>
- ¹ BOE.es - BOE-A-2020-4152 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. (s. f.). 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. Recuperado 1 de junio de 2021, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-4152>
- ¿Puede la empresa obligar a sus empleados a vacunarse del COVID-19? (2021, 16 febrero). El Derecho. <https://elderecho.com/puede-la-empresa-obligar-a-sus-empleados-a-vacunarse-del-covid-19>
- A. (2021, 3 febrero). ¿Me pueden despedir o finalizar contrato por Coronavirus? Alejandro. <https://www.cuestioneslaborales.es/me-pueden-despedir-o-finalizar-el-contrato-temporal-por-el-coronavirus/#medidas>
- Arellano Ortíz, P. (2016). La cobertura de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales por las Normas Internacionales del Trabajo de la OIT. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2(3). <https://doi.org/10.5354/0719-7551.2011.42931>
- BOE.es - BOE-A-1995-24292 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. (s. f.). prevención de Riesgos Laborales. Recuperado 1 de mayo de 2021, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>
- BOE.es - BOE-A-1997-11144 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. (s. f.). 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. Recuperado 1 de mayo de 2021, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-11144>
- BOE.es - BOE-A-2020-11043 Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. (s. f.). Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Recuperado 1 de mayo de 2021, de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-11043
- BOE.es - BOE-A-2020-5315 Real Decreto-ley 19/2020, de 26 de mayo, por el que se adoptan medidas complementarias en materia agraria, científica, económica, de empleo y Seguridad Social y tributarias para paliar los efectos del COVID-19. (s. f.). paliar los efectos del COVID-19. Recuperado 1 de mayo de 2021, de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-5315
- BOE.es - BOE-A-2021-1529 Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico. (s. f.). Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la

reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico. Recuperado 1 de mayo de 2021, de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-1529>

- Castro, J. L. (2020, 19 mayo). *Pensar como un abogado*. Almacén de Derecho. <https://almacenederecho.org/pensar-como-un-abogado#:~:text=El%20dictamen%20es%20un%20texto,preguntas%20que%20se%20nos%20plantean>)
- *Enfermedad por coronavirus, COVID-19*. (2021, mayo). INFORMACIÓN CIENTÍFICA-TÉCNICA. <https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/ITCoronavirus.pdf>
- *GESTIÓN DE LA BAJA DE IT POR CORONAVIRUS*. (2021, mayo). https://www.activamutua.es/wp-content/uploads/2020/03/FAQ_IT_EMPRESA.pdf
- *GESTIÓN INTEGRAL DE LA VACUNACIÓN DEL COVID*. (2020, diciembre). *GESTIÓN INTEGRAL DE LA VACUNACIÓN DEL COVID*. https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/Informe_GIV_comunicacion_20210514.pdf
- *Guía de actuación con los profesionales sanitarios en el caso de exposiciones de riesgo a COVID-19 en el ámbito sanitario*. (2021, mayo). *actuación con los profesionales sanitarios*. <https://fundadeps.org/wp-content/uploads/2020/03/Guia-de-actuacion-ministerio-sanidad.pdf>
- *Iberley. El valor de la confianza*. (2020, 19 agosto). *Cuantía y base reguladora de la prestación por incapacidad temporal*. *Iberley, Información legal*. <https://www.iberley.es/temas/cuantia-base-reguladora-prestacion-incapacidad-temporal-10741>
- *Iberley. El valor de la confianza*. (2021, 8 abril). *Consideración de las bajas asociadas al Covid-19 como contingencia profesional a efectos prestacionales*. *Iberley, Información legal*. <https://www.iberley.es/temas/consideracion-bajas-asociadas-covid-19-contingencia-profesional-efectos-prestacionales-64494>
- *Información importante sobre prestaciones de IT por Coronavirus · Ibermutua. Mutua Colaboradora con la Seguridad Social 274*. (s. f.). *Ibermutua*. Recuperado 20 de abril de 2021, de <https://www.ibermutua.es/informacion-importante-sobre-prestaciones-de-it-por-coronavirus/>
- *Jurídicas, N.* (2020, 25 noviembre). *¿Está obligado el trabajador a vacunarse de COVID-19 si su empresa se lo exige?* *Noticias Jurídicas*. <https://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/15783-iquest;esta-obligado-el-trabajador-a-vacunarse-de-covid-19-si-su-empresa-se-lo-exigenbsp;/>
- *PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN PARA LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES FRENTE A LA EXPOSICIÓN AL SARS-CoV-2*. (2021, mayo). *PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN PARA LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES FRENTE A LA EXPOSICIÓN AL SARS-CoV-2*. https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/Proteccion_Trabajadores_SARS-CoV-2.pdf
- *Reuters, T.* (s. f.). *Editorial Aranzadi - Thomson Reuters | Thomson Reuters*. *Aranzadi*. Recuperado 10 de abril de 2021, de <https://www.thomsonreuters.es/es/tienda/editorial-aranzadi.html>
- *Seguridad Social: FAQ*. (s. f.). *Incapacidad temporal: información para trabajadores*. Recuperado 24 de abril de 2021, de <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/FAQ/897e30db-3172-4528-987f-ab1ffde1b8e7/dc3893c2-c35a-4b44-9319-9b6aab435c9f/218510af-cd9b-4177-89a8-c846f68223ef>

- Seguridad Social: Información Útil. (s. f.). Prestación de Incapacidad Temporal. Recuperado 24 de abril de 2021, de <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/44539/44667>
- Seguridad Social: Internet. (s. f.). Seguridad Social. Recuperado 14 de abril de 2021, de <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Inicio>
- Seguridad Social: Prestaciones / Pensiones de Trabajadores. (s. f.). Seguridad Social. Recuperado 1 de mayo de 2021, de <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10964/10966/28520/28523>

10. ANEXO

A) MEDIDAS DE CARÁCTER ORGANIZATIVO, DE PROTECCION COLECTIVA Y PERSONAL.

3.1 Medidas de carácter organizativo

- Implementar las medidas necesarias para minimizar el contacto entre las personas trabajadoras y entre estas últimas y los potenciales clientes o público que puedan concurrir en su lugar de trabajo. En este sentido, la disposición de los puestos de trabajo, la organización de la circulación de personas y la distribución de espacios (mobiliario, estanterías, pasillos, etc.) en el centro de trabajo debe modificarse, en la medida de lo posible, con el objetivo de garantizar el mantenimiento de la distancia de seguridad de al menos 1,5 metros.
- Potenciar el teletrabajo para el desarrollo de aquellas actividades cuya naturaleza lo permita. Valorar la adopción de opciones de trabajo mixtas para aquellas actividades que no requieran una presencia continua en el centro de trabajo.
- Establecer planes de continuidad de la actividad ante un aumento de las bajas laborales del personal o en un escenario de incremento del riesgo de transmisión en el lugar de trabajo, con un proceso de participación y acuerdo con la representación legal de los trabajadores.
- Contemplar posibilidades de redistribución de tareas.
- En aquellos establecimientos abiertos al público se atenderá a las siguientes consideraciones:
 - El aforo máximo deberá permitir cumplir con las medidas extraordinarias dictadas por las autoridades sanitarias, concretamente con el requisito de distancias de seguridad.
 - Cuando sea posible, se fomentará la habilitación de mecanismos de control de acceso en las entradas de los locales. Este control de acceso debe garantizar el cumplimiento estricto del aforo máximo calculado para esta situación extraordinaria.
 - Cuando sea de aplicación, se establecerán medidas para organizar a los clientes que permanezcan en el exterior del establecimiento en espera de acceder a él cuando lo permita el aforo. Todo el público, incluido el que espera en el exterior del establecimiento, debe guardar rigurosamente la distancia de seguridad.
 - Se informará claramente a los clientes sobre las medidas organizativas y sobre su obligación de cooperar en su cumplimiento.

3.2. Medidas de protección colectiva

- *Implantar barreras físicas de separación: uso de interfonos, ventanillas, mamparas de metacrilato, cortinas transparentes, etc.*
- *Delimitar y mantener distancia en mostradores, ventanillas de atención, etc.*
- *Asegurar una correcta ventilación de los lugares de trabajo y espacios interiores^{1,2}.*

3.3. Medidas de protección personal

La forma óptima de prevenir la transmisión es usar una combinación de todas las medidas preventivas, no solo Equipos de Protección Individual (EPI). La aplicación de una combinación de medidas de control puede proporcionar un grado adicional de protección.

En la mayor parte de las exposiciones laborales la aplicación estricta de las medidas de higiene de manos, superficies y equipos, junto con las medidas de protección respiratoria (etiqueta respiratoria y uso continuado y correcto de la mascarilla) minimiza la transmisión de la infección. En los centros sanitarios y sociosanitarios la aplicación de las precauciones estándar, ampliadas con las precauciones para evitar la transmisión respiratoria (gotas y aérea) y de contacto en función de la tarea pueden ser importantes medidas de prevención para controlar la transmisión. La información sobre los EPI, elaborada con el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, se recoge en el Anexo II.