

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES ANTE LA CRISIS
SANITARIA DEL COVID-19 : PRINCIPALES MEDIDAS Y
RESPONSABILIDADES

*THE OCCUPATIONAL RISKS PREVENTION IN THE COVID-19
HEALTH CRISIS: MAIN MEASURES AND RESPONSABILITIES*

Actualidad Jurídica Iberoamericana N° 12 bis, mayo 2020, ISSN: 2386-4567, pp. 656-667



Eduardo E.
TALÉNS
VISCANTI

ARTÍCULO RECIBIDO: 6 de mayo de 2020
ARTÍCULO APROBADO: 10 de mayo de 2020

RESUMEN: Sin lugar a dudas, una de las obligaciones laborales más importantes que deben de cumplir las empresas durante la presente pandemia ocasionada por el COVID-19 guarda relación con las medidas de seguridad e higiene a favor de sus empleados. Esto es completamente necesario para evitar que los mismos se puedan contagiar con el virus en el desempeño de la prestación de sus servicios laborales. En este breve estudio comentaré las principales obligaciones en materia de PRL que deben de adoptarse en relación con el COVID-19 y expondré los distintos tipos de responsabilidad en las que pueden incurrir las empresas en caso de no dar cumplimiento a las necesarias medidas de salud e higiene en el trabajo.

PALABRAS CLAVE: COVID-19; Derecho del Trabajo; Prevención de Riesgos Laborales; responsabilidad empresarial.

ABSTRACT: *Undoubtedly, one of the most important labour obligations that companies must be during the present pandemic caused by COVID-19 relates to safety and hygiene measures on behalf of its employes. This is completely necessary to prevent them from spreading to the virus in the provision of their work services. In this brief study I will comment on the main OCP obligations to be adopted in relation to COVID-19 and I will expose the different types of responsibility that companies in case of not complying with the necessary health and hygiene measures at work.*

KEY WORDS: *COVID-19; Labour Law; Occupational Risks Prevention; corporate responsibility.*

1. Durante la presente crisis pandémica ocasionada por el COVID-19 numerosas empresas se han visto obligadas a cerrar y paralizar su actividad económica. Muchas de ellas lo hicieron a raíz del RD 435/2020, de 14 de marzo, por el que se declaró el estado de alarma, por estar incluidas en su Anexo. Más tarde, con la aprobación del RDL 10/2020, de 29 de marzo, que reguló un permiso retribuido a favor de los trabajadores se ordenó el cese de todas las actividades que no sean esenciales de acuerdo con un listado incluido en esa propia normativa. Además, otras tantas empresas decidieron cesar en su actividad ante la ausencia de demanda. Quiero con ello expresar que para multitud de empresas, por razones obvias, no existen medidas de prevención que aplicar, toda vez que no han tenido actividad durante la crisis sanitaria. En cualquier caso, para todas las empresas que se han mantenido abiertas, las medidas de PRL relacionadas con la propagación del COVID-19 son absolutamente necesarias en los términos que seguidamente comentaré de forma sumamente concisa. Además, estas medidas de PRL tendrán un importante protagonismo durante las distintas fases de “desescalada”, puesto que la mayoría de empresas irán reiniciando su actividad de forma paulatina, conforme se vaya avanzando en el citado proceso.

2. Con carácter general, cabe apuntar que los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Esto tiene su origen en la propia CE, donde se prevé, de una parte, el derecho fundamental a la vida e integridad física y moral (art. 15 CE); y, de otra, el art. 40.2 CE, que en forma de principio rector de la política social y económica, proclama un mandato expreso dirigido a los poderes públicos, según el cual, estos deberán de velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

Descendiendo a un plano de mayor concreción, el art. 14 LPRL dispone, literalmente que “los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”. La contrapartida de este derecho, como es bien sabido, es la existencia de un correlativo deber por parte del empresario de garantizar la seguridad y salud de sus empleados en todos los aspectos relacionados con el trabajo, mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para su protección (art. 14.2 LPRL). Desde esta perspectiva, las empresas deberán adoptar aquellas medidas preventivas de carácter colectivo o individual que sean indicadas, en su caso, por el servicio prevención, de acuerdo

• **Eduardo E. Taléns Visconti**

Profesor Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Valencia. Correo electrónico: Eduardo.talens@uv.es

con la evaluación de riesgos y en atención al tipo de actividad que desempeña la empresa.

A mayor abundamiento, la LPRL reproduce en su art. 15.1 una serie de principios de acción preventiva. Pues bien, del citado repertorio, uno de los principios que, en particular, considero que cobra especial relevancia en la gestión de la reciente crisis ocasionada por la pandemia del COVID-19 es el que se contiene en la letra h). Dicha previsión implica que el empresario, a la hora de aplicar las medidas que integran el deber general de prevención, deberá tener en cuenta como principio general: "Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual".

3. Dejando de lado este breve inciso sobre el genérico deber de protección, comentaré a continuación el específico deber de prevención de riesgos laborales en relación con el COVID-19. De acuerdo con la Guía para la actuación en el ámbito laboral en relación el nuevo coronavirus, elaborada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social para la protección de las personas trabajadoras con riesgo de exposición al COVID-19, hay que partir de una serie de premisas: a) El coronavirus es un virus desconocido anteriormente en la patología humana. b) Las medidas de aislamiento, en los casos investigados, constituyen la primera barrera de protección tanto de la persona trabajadora afectada como de las restantes susceptibles de contacto con la paciente.

Las acciones que expondré a continuación tendrán que ir adoptándose en función del nivel del riesgo existente en un determinado centro de trabajo y, por descontado, de la concreta actividad productiva desarrollada. De esta suerte que, en función del riesgo de exposición al COVID-19, los niveles y medidas de protección que se establezcan por parte del empresario deben de ajustarse y aplicarse atendiendo a la naturaleza de las actividades, a la evaluación del riesgo para los trabajadores y las características del agente biológico. Con todo, con carácter general, las principales medidas de protección que la empresa está obligada a adoptar, de acuerdo con las indicaciones del servicio de prevención son, *grosso modo*, las siguientes:

a) De entrada, opino que es completamente ineludible que el empresario proporcione información sobre las medidas higiénicas más elementales, tales como: lavarse las manos con frecuencia, no compartir objetos, sobre la ventilación del centro de trabajo y la limpieza de superficies y objetos. Repárese en que estas medidas son las que de forma persistente nos han ido apuntando, con carácter general, a todos los ciudadanos desde las distintas instituciones y autoridades sanitarias a través de los medios de comunicación.

No es dudoso que las medidas mínimas de PRL que se deben de implementar por parte de empresas no reducirán a una mera información, sino que, además, estas deberán poner a disposición de las personas trabajadoras el material higiénico necesario. Es el caso de los dispensadores de geles con alcohol para el lavado y desinfección de las manos después de tocar objetos. Junto con ello, también deberán de adoptar los protocolos de limpieza que fuesen precisos, desinfectando con la mayor eficacia e intensidad posible los lugares de mayor exposición y los de uso común. Por otra parte, dependiendo de la actividad desarrollada el material proporcionado por parte de la empresa deberá de ser más específico y, en determinados casos, considero que tendrá que incluir, necesariamente, mascarillas y/o guantes.

En este sentido, el uso de los denominados “Equipos de Protección Individual” en el lugar de trabajo se encuentra regulado en el RD 773/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual, que traspuso al derecho español la Directiva 89/656/CEE); Asimismo, también debe tenerse en cuenta a estos efectos el Reglamento (UE) 2016/425 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de marzo de 2016, cuyo objeto es establecer los requisitos sobre el diseño y la fabricación de los EPI que vayan a comercializarse, para garantizar la protección de la salud y la seguridad de los usuarios y establecer las normas relativas a la libre circulación de los mismos en la UE. Por lo tanto, en los casos en los que sea recomendable su uso, los empresarios también deberán de facilitar equipos de protección de las vías respiratorias (mascarillas) y/o guantes reutilizables. Estos EPI deberán de estar homologados y ser de un solo uso o, en su caso, si el fabricante lo permite, que puedan desinfectarse y reutilizarse.

b) Adoptar, en su caso, medidas específicas para las personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos, en este caso, al COVID-19. En este sentido, el artículo 25 LPRL impone al empresario la obligación de dispensar una protección especial a los trabajadores que sean más sensibles a determinados riesgos. En el caso del COVID-19 esto se podrá llevar cabo siempre que el empresario sea conocedor de algunas patologías previas por parte de alguno de sus trabajadores y que se puedan llegar a complicar en caso de contraer la enfermedad. No obstante, lo normal es que el empresario no conozca el cuadro clínico de los trabajadores, toda vez que sobre dicha información se proyecta el derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal. Ahora bien, se conociera las afecciones respiratorias de cualquier trabajador vendrá obligado a protegerlos con mayor intensidad. Junto con ello, y con carácter general, parece prudente que las empresas procuren una protección mayor sobre las personas que tengan una determinada edad, puesto que los índices sobre mortalidad son más elevados en ciertas franjas de población. También se tendrá que proteger,

muy especialmente, a las trabajadoras embarazadas, por cuanto es posible que puedan sufrir mayores complicaciones en caso de contraer la enfermedad. A tales efectos, considero que las empresas tendrán que proyectar ciertos cambios sobre la prestación de servicios (cambio de horarios, turnos, etc.), facilitares EPI adicionales o, en su caso, si se puede, será preferible que trabajen desde casa y, si todo esto no fuera posible, se podría suspender su relación contractual de forma individual (evidentemente, sólo en aquellos supuestos en los que la suspensión no se haya producido en virtud de la aprobación de un ERTE).

c) Organizar el trabajo de modo que se reduzca el número de personas trabajadoras expuestas a un determinado riesgo. En el caso del COVID-19 esto puede llevarse a cabo estableciendo reglas específicas para evitar y reducir la frecuencia y el tipo de contacto de persona a persona. Se trata de implementar una serie de medidas de contención aplicable en empresas que no tengan trabajadores que hayan dado positivo en la enfermedad y que, evidentemente, no están cerradas. Ahora bien, parece que estas medidas de PRL se van a tener que retomar, de forma inexorable, cuando concluya el estado de alarma y la actividad productiva pueda volver a la normalidad de forma paulatina. Particularmente, también cabrá proyectarlas sobre el proceso de “desescalada”, en función de las fases aprobadas por parte del Gobierno. En la señalada “desescalada” las empresas deberán de adoptar una serie de medidas tendentes a reducir la acumulación de personas y la proximidad entre las mismas. Para ello, podrán determinar qué trabajadores continúan en ERTE (en caso de que hayan aprobado uno) y cuáles tendrán que prestar servicios. También deberán de adaptar los horarios, los turnos y los espacios, para que los trabajadores puedan respetar la distancia de seguridad marcada por los expertos sanitarios.

El recurso al teletrabajo de toda -o parte- de la plantilla es una solución que deben de adoptar todas las empresas que tengan los medios disponibles para poder llevarlas a cabo. Además, considero que esta situación se deberá de mantener, en su caso, si fuera posible, incluso una vez concluido el estado de alarma y durante el mencionado proceso de “desescalada”. No cabe perder de vista que el RDL 8/2020, de 17 de marzo, reconoce en su EM que el trabajo no presencial se configura como un “instrumento de primer orden para conjugar las necesarias medidas de aislamiento y contención de la propagación del virus y, al mismo tiempo garantizar la continuidad en el ejercicio de numerosas actividades empresariales, económicas y sociales”. A tales efectos, en el art. 13.4 del ET, reiterando lo previsto en los artículos 4.2 d) y 19 de la misma norma, se reconoce a los trabajadores a distancia el derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud, subrayándose, además, que resulta de aplicación, en todo caso, lo establecido en la LPRL y su normativa de desarrollo. Por su parte, el art. 5 RDL 8/2020, establece una regla especial, conforme a la cual, “se entenderá cumplida

la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora". En definitiva, el recurso al teletrabajo siempre será preferible como medidas de PRL en el caso en el que esta opción sea viable, puesto que, compadece con las medidas de confinamiento y de reducción de los contactos y distanciamiento social.

d) En último término, de acuerdo con lo establecido por el artículo 21 LPRL, cuando las personas trabajadoras estén o puedan estar expuestas a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, la empresa estará obligada a: 1) Informar lo antes posible acerca de la existencia de dicho riesgo; 2) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, las personas trabajadoras puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.

El artículo 21.1 LPRL exige la presencia de un riesgo "grave e inminente" y, ante la falta de definición del mismo, tenemos que acudir, sistemáticamente, a lo dispuesto por el artículo 4.4 LPRL. En el caso de la presente pandemia ocasionada por el COVID-19 debemos de considerar que el riesgo es, claramente, inminente y, además, carente de cualquier tipo de apreciación subjetiva, es decir, que hay que entenderlo como un riesgo objetivo y, por descontado, grave. Siendo esto así, parece razonable concluir que el artículo 21 LPRL puede operar en el seno de las empresas españolas con total y absoluta legitimidad en los casos en los que se considere que la actividad productiva queda expuesta a unas exposiciones de contagio elevadas y, muy especialmente, cuando en el centro de trabajo exista alguna persona que haya dado positivo en el test por COVID-19. En este sentido, según lo dispuesto por el artículo 13.9 LISOS, se consideran infracciones muy graves las acciones u omisiones que impidan el ejercicio del derecho de los trabajadores a paralizar su actividad en los casos de riesgo grave e inminente, en los términos previstos en el artículo 21 LPRL.

La paralización de la actividad no solo puede ser adoptada por el empresario. En este sentido, las personas que, además del empresario, pueden llegar a adoptar medidas de acuerdo con lo previsto en el artículo 21 LPRL, son las siguientes:

-En primer lugar, la LPRL contempla el derecho de cualquier trabajador consistente en interrumpir la actividad y/o abandonar el puesto de trabajo. Ni que decir tiene que si existen motivos justificados los trabajadores no podrían ser sancionados por ello, salvo que se demostrase que obrasen de mala fe. En este sentido, si un trabajador presenta síntomas relacionados con el COVID-19, ha mantenido un contacto directo con una persona infectada y, a mayor abundamiento, si ha dado positivo en el test, deberá de dejar de prestar servicios,

comunicando este hecho a la empresa. Se trata, en suma, de una medida individual de cuarentena que tiene que adoptar el propio trabajador infectado, pero que, junto con ello, también deberán de hacerlo los compañeros que hayan tenido contacto directo con esta persona o que compartan un espacio de trabajo marcado por una proximidad física.

-En segundo lugar, los representantes de los trabajadores, por mayoría, pueden decidir paralizar la actividad si consideran que el empresario no cumple con sus obligaciones de adoptar las medidas preventivas necesarias para evitar este riesgo asociado al COVID-19. De este modo, en el caso que en la empresa existan representantes legales de los trabajadores, ante la noticia de la existencia de alguna persona en el centro de trabajo que ha dado positivo en el test del COVID-19 deberán de advertir a los trabajadores sobre la necesidad o no de paralizar la prestación de servicios. Dicho acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral que, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

-En tercer lugar, los Delegados de Prevención también pueden decidir paralizar la actividad, por mayoría de sus miembros, en los casos en los que no sea posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal anteriormente citado.

4. Para poder implementar las anteriores medidas, parece que los datos sobre la salud y la protección de datos asociados a los mismos deben de flexibilizarse en aras evitar males mayores. En este orden de cosas, la propia AEPD ha publicado un reciente texto en el que analiza el tratamiento de datos personales en relación con la situación derivada de la extensión del virus COVID-19. Asimismo, también ha publicado un Informe - 17/2020- en el que aclara algunos de los interrogantes que la nueva coyuntura sanitaria suscita en materia de tratamiento de datos personales.

Centrándome en el ámbito de las relaciones laborales, como es de sobra conocido, la regla general consiste en que el empresario debe de conocer el estado de salud de los trabajadores, pero sólo en cuanto a la situación que les incapacite para trabajar y no sobre la concreta dolencia o enfermedad padecida por cada uno de ellos. De tal forma, que la persona trabajadora en situación de baja por enfermedad no tiene la obligación de informar a la empresa sobre la razón concreta de su baja. Sin embargo, tal y como ha reconocido la AEPD, este derecho individual puede ceder frente a la defensa de otros derechos, tales como el derecho a la protección de la salud del colectivo de trabajadores en situaciones de pandemia y, más en general, por la defensa de la salud de toda la población.

Así, en el particular caso de la pandemia que nos acecha, la empresa estará capacitada para conocer los trabajadores que están infectados, dato esencial y a todas luces inevitable para diseñar a través de su servicio de prevención los planes de contingencia que sean necesarios; o bien, los que hayan sido previstos por las autoridades sanitarias. No cabe perder de vista, tampoco, que sobre el empresario descansa la obligación en materia de PRL y puede incurrir en una serie de sanciones o responsabilidades civiles en caso de no adecuar sus medidas de salud e higiene en el centro de trabajo a la situación actual. Por todo ello, resulta absolutamente necesario que la empresa esté capacitada para realizar test de detección de la enfermedad y que, en caso de no disponer de los mismos, pueda conocer con exactitud la persona o personas infectadas o que han desarrollado la enfermedad.

En otro orden de cosas, no hará falta recabar el consentimiento por parte del trabajador afectado, toda vez que, según lo dispuesto por el artículo 9.2 b) del Reglamento Europeo de Protección de Datos, se exceptúa para el cumplimiento de las obligaciones laborales.

Otra cuestión que se suscita en relación con la protección de datos es si el empresario debe de informar al resto del personal sobre la existencia de una persona infectada en el seno de la empresa. En principio, el estado de la salud del trabajador no se debe de dar a conocer al resto de la plantilla. Ahora bien, cabe entender que en el supuesto de una pandemia con las características del COVID-19, esta información debería de proporcionarse, eso sí, si es posible, sin identificar a la persona afectada, a fin de mantener su privacidad. Ahora bien, según ha expresado la propia AEDP, a requerimiento de las autoridades competentes, en particular las sanitarias, el nombre de la persona trabajadora afectada también podría llegar a trascender. Esto puede ser importante para que puedan tener virtualidad práctica algunas de las previsiones del artículo 21 LPRL, particularmente, la paralización de la prestación de servicios por parte de algún trabajador concreto o llevada a cabo por los representantes, en cuyo caso puede ser necesario que el nombre del trabajador infectado trascienda.

5. Pese a que, tal y como he ido advirtiendo en los párrafos precedentes, la obligación genérica y específica en materia de PRL le corresponde al empresario, el art. 29 PRL también traslada ciertas repercusiones a la conducta de los trabajadores. En este sentido, el señalado precepto establece en su primer que apartado que “corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos

y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario”. Ello se concreta en el supuesto de la pandemia ocasionada por el COVID-19 en que los trabajadores deberán de informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores. El Informe 17/2020 de la AEPD antes mencionado también va en esta misma línea, señalando que “el trabajador deberá informar a su empleador en caso de sospecha de contacto con el virus, a fin de salvaguardar, además de su propia salud, la de los demás trabajadores del centro de trabajo, para que se puedan adoptar las medidas oportunas”. El empleador deberá tratar dichos datos conforme al RGPD, debiendo de adoptarse las medidas oportunas de seguridad y responsabilidad proactiva que demanda el tratamiento (art. 32 RGPD). En definitiva, los trabajadores deberán de informar si son portadores del virus, en caso de que conozcan esta cuestión, así como si han sido diagnosticados como positivo en la enfermedad, hayan estado en contacto directo con una persona contagiada o conozcan de la existencia de un compañero de trabajo que sí que los esté. Si se demuestra que el trabajador conocería alguno de estos datos y no los ha puesto en conocimiento de la empresa el propio art. 29 LPRL reconocer la posibilidad de sancionarlo disciplinariamente.

6. En último término, realizaré un somero repaso por las diferentes vías de responsabilidad que pueden recaer sobre el empresario que no haya cumplido con sus obligaciones en materia de PRL en relación con el COVID-19.

- En primer lugar, la empresa puede incurrir en responsabilidad administrativa en caso de cometer cualquiera de las diversas infracciones que la LISOS establece en materia de prevención de riesgos laborales.

En este sentido, el artículo 12.16 LISOS considera como infracción “grave” toda conducta que suponga “incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores afectados y especialmente en materia de: f) medidas de protección colectiva e individual o h) Servicios o medidas de higiene personal”.

Por otro lado, el artículo 13.9 LISOS tipifica como infracción “muy grave”: “las acciones u omisiones que impidan el ejercicio del derecho de los trabajadores a paralizar su actividad en los casos de riesgo grave e inminente, en los términos previstos en el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”.

Igualmente, el artículo 13.10 LISOS otorga la misma consideración —infracción muy grave— por: “no adoptar cualesquiera otras medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de las que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores”.

En todos estos supuestos la responsabilidad vendrá de la mano de una sanción administrativa impuesta por parte de la Inspección de Trabajo en el curso de sus actuaciones.

- La segunda vía de responsabilidad del empresario será la prevista en la LGSS. Esta norma exige del empresario el cumplimiento de una serie de medidas de PRL, en la medida en que tienen conexión con los accidentes de trabajo o las enfermedades profesionales (arts. 242 a 244). Para garantizar ese cumplimiento prevé una responsabilidad específica que incide en las prestaciones. De este modo, el art. 164 TRLGSS establece que todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por ciento (se trata del conocido “recargo en materia de prestaciones”, cuyo sujeto obligado será el empresario infractor). A estos efectos, no será suficiente el hecho de que el RDL 6/2020 haya asimilado toda prestación por IT causada por COVID-19 a un accidente de trabajo, sino que será necesario acreditar:

a) Que la enfermedad por COVID-19 se ha contraído en el puesto de trabajo. Esta situación, *a priori*, es bastante difícil de probar. Ahora bien, se podría presumir que una persona se ha contagiado en su puesto de trabajo cuando otro compañero haya dado positivo en dicha enfermedad y se acredite que ninguna otra persona cercana al trabajador la ha sufrido. En cualquier caso, las dificultades probatorias en este punto son más que evidentes.

b) Además, el empresario tiene que ser el causante de dicha contingencia debido a que no haya observado sus obligaciones en materia de PRL, concretamente, en adoptar medidas de higiene y de salud para evitar la propagación de los contagios. En definitiva, cabe acreditar un nexo causal entre la ausencia de medidas de PRL en el seno de la empresa y el contagio producido en el entorno laboral.

- Junto con ello, todas las empresas que tengan que cubrir puestos de trabajo con riesgo de contraer enfermedades profesionales deben practicar reconocimientos médicos previos a la admisión de los trabajadores que hayan de ocupar dichos puestos de trabajo, y a realizar reconocimientos médicos periódicos que para cada tipo de enfermedad resulten exigibles (art. 243.I LGSS y art. 22 LPRL). El incumplimiento por parte de las empresas de dicha obligación determinará que

sean declaradas responsables directas de todas las prestaciones que traigan su causa de las enfermedades profesionales (art. 244.2 LGSS).

- Por su parte, el incumplimiento por parte de las empresas de los requerimientos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de las resoluciones de la autoridad laboral de paralizar los trabajos que no cumplan las normas sobre seguridad y salud laboral e impliquen grave riesgo para los trabajadores que los ejecuten o para terceros, se equiparan, respecto a los accidentes de trabajo que puedan producirse, a la falta de formalización de la protección por dicha contingencia de los trabajadores afectados (art. 242 LGSS). Por consiguiente, si el contagio por COVID-19 es calificado como accidente de trabajo y la empresa no atiende los requerimientos de la ITSS (art. 9.1, f) LPRL) o de la autoridad laboral (art. 53 LPRL), deberá hacerse cargo del pago de todas las prestaciones de Seguridad Social que se deriven de tal contingencia.

- La última vía de responsabilidad consiste en la denominada "responsabilidad civil patronal" (arts. 168.3 TRLGSS y 1089 CC). Se trata de una responsabilidad contractual que adquiere la empresa cuando no haya cumplido con sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. En este supuesto se puede derivar una indemnización civil perfectamente compatible con el recargo de prestaciones antes citado y que se basa en la reparación íntegra del daño sufrido por parte del trabajador y que no se alcanza a cubrir con el sistema de prestaciones de la Seguridad Social. Para que se ocasionen estas responsabilidades civiles patronales (que pueden asegurarse) se tendrá que acreditar que el trabajador ha sufrido accidente o enfermedad profesional y que se haya producido un incumplimiento por parte del empresario en materia de salud e higiene en el trabajo. Nuevamente, se ha de producir un necesario nexo causal entre ambas vicisitudes y que no se tendrá que romper por la imprudencia grave del trabajador. En mi opinión, podría considerarse que es una imprudencia grave el hecho de que una persona que haya dado positivo fuera a trabajar sin ponerlo en conocimiento de la empresa. Quizás en estos casos, se pueda intentar por parte de la empresa romper con el nexo causal *quasi* objetivo que impera en esta materia. En cualquier caso, otro problema consistirá en identificar si el trabajador se ha contagiado en la empresa o fuera de ella. Si se acreditan estas circunstancias, el trabajador o sus derechohabientes podrán exigir las indemnizaciones procedentes de los presuntos responsables, criminal o civilmente.

En conclusión, el empresario puede ser responsable por varias vías cuando no implemente las necesarias medidas de PRL para evitar o, cuanto menos reducir, los contagios en el seno del centro de trabajo.