

COMUNICACIÓN SOBRE LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS EN CASOS DE COVID PERSISTENTE (VIGILANCIA DE LA SALUD)

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE. CCOO DE INDUSTRIA.

25 de noviembre de 2021

PRIMERO.

En el reciente documento del Ministerio de Sanidad titulado PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN PARA LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES FRENTE A LA EXPOSICIÓN AL SARS-CoV-2 de 18 de noviembre de 2021 se establece **un criterio para la vigilancia de la salud de las personas con COVID PERSISTENTE que se reincorporan al puesto de trabajo**. Se trata de la realización de un reconocimiento médico sólo con el fin de la adaptación para la prevención con el siguiente redactado¹:

Por lo que se refiere a la vigilancia de la salud, los trabajadores y trabajadoras que hayan sido diagnosticados de “Long COVID” (Covid persistente) una vez reincorporados a su puesto de trabajo, deben ser valorados por el personal sanitario del servicio de prevención para determinar si requieren o no adaptaciones en su puesto de trabajo en función de sus limitaciones. La valoración será asimilable a un reconocimiento después de una ausencia prolongada por motivos de salud, a los solos efectos de determinar, a partir de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo y de la nueva situación de salud de la persona, las necesidades preventivas que eviten que cualquier riesgo presente en el lugar de trabajo pueda dañar o agravar el estado de salud de esa persona. En su caso, el SPRL propondrá adaptar el puesto o las condiciones de trabajo a través de medidas de protección y prevención para evitar el daño y facilitar la recuperación, siguiendo lo establecido en el apartado 1.6. Valoración de la aptitud, de la Guía Básica y General de Vigilancia de la Salud para la prevención de riesgos laborales, del Ministerio de Sanidad. No se trata de emitir una aptitud médico-laboral para el puesto de trabajo, sino de proporcionar las recomendaciones preventivas oportunas más convenientes para el trabajador/a y su actual estado de salud.

SEGUNDO.

La **aplicación** de esta disposición requiere que se negocie en cada empresa:

1. *La definición de “ausencia prolongada”* determinando el intervalo temporal mínimo.
2. **La fórmula en la que el empresario pone a disposición** de la persona trabajadora este reconocimiento médico. El trabajador o trabajadora ha de prestar en todo caso su consentimiento por escrito. Y asegurando la voluntariedad con carácter general.
3. **La comunicación adecuada de los factores de salud que tienen repercusión** en el puesto de trabajo.
4. **La adaptación del puesto de trabajo** para los casos en que sea necesario: medidas restrictivas o adaptativas, duración de las mismas, efectos, etc.
5. Incluir en los trabajos o **actividades del Comité de Seguridad y Salud**.

¹ Página 10 y 11 del documento

La guía de sanidad a la que hace referencia el Procedimiento determina²:

1.6. VALORACIÓN DE LA APTITUD

Como decíamos en el apartado 1.2. de esta Guía, el dictamen de aptitud médico-laboral sólo debe emitirse cuando la vigilancia de la salud es obligatoria.

En caso contrario, es suficiente con proporcionar las recomendaciones oportunas a trabajador/a y a empresa, sin proceder a evaluar la aptitud.

Cabe realizar un replanteamiento de la situación actual basado en dos conceptos indicados en la propia LPRL (artículo 22, punto 4): “el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención deben ser informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador/a para el desempeño del puesto de trabajo, o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención” y “los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores/as no pueden ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador/a”.

Las conclusiones de la vigilancia de la salud, desde una perspectiva de prevención de riesgos laborales, deben ir encaminadas a permitir que el empresario o la empresaria y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Por lo tanto, la comunicación de resultados en forma de recomendaciones preventivas derivadas de los hallazgos de la vigilancia de la salud, es la forma preferente de hacerlo.

TERCERO.

Este procedimiento impulsado por la autoridad sanitaria propicia que, desde CCOO, impulsemos la generalización de un **procedimiento similar para el retorno al** puesto de trabajo tras una ausencia prolongada por motivo de salud que pueda tener una repercusión en el puesto de trabajo (patologías musculoesqueléticas, oncológicas y psíquicas).

No olvidemos que, este reconocimiento realizado por los servicios de prevención de las empresas es un foco de conflicto recurrente en numerosas ocasiones.

² Página 41 y 42.