

ALBERTO RESINO. TÉCNICO SUPERIOR EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Covid-19: Trabajadores especialmente sensibles

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

Grupos vulnerables	Patología controlada				Patología descompensada				Comorbilidad ≥ 2 aspectos			
	NR1	NR2	NR3	NR4	NR1	NR2	NR3	NR4	NR1	NR2	NR3	NR4
Exposición laboral	1	1	2	2	1	3	3	3	1	3	3	3
Enfermedad cardiovascular/HTA	1	1	2	2	1	3	3	3	1	3	3	3
Diabetes	1	1	2	2	1	3	3	3	1	3	3	3
Enfermedad pulmonar crónica	1	1	2	2	1	3	3	3	1	3	3	3
Enfermedad hepática crónica severa	1	1	2	2	1	3	3	3	1	3	3	3
Insuficiencia renal crónica	1	1	2	2	1	3	3	3	1	3	3	3
Inmunodeficiencia	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3
Cáncer en tratamiento activo	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3
Mayores de 60 años	1	1	2	2	1	3	3	3	1	3	3	3
Obesidad mórbida (IMC>40)	1	1	2	2	1	3	3	3	1	3	3	3
Embarazo	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3

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

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

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

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

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

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

LOS TRABAJADORES especialmente sensibles son aquellos profesionales que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. Estas personas, por su especial vulnerabilidad, tienen una especial protección en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

“Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo” (Ley de PRL, art. 25).

Es decir, una persona es especialmente sensible porque el puesto de trabajo no se adecúa a sus características psicofísicas personales. Puede ser que el empresario detecte esta circunstancia, pero lo habitual es que la empresa lo ignore hasta que el propio trabajador le comunique su estado. Por lo tanto, el primer paso ha de darlo la persona afectada. Luego, el médico del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales tiene que evaluar la situación y proponer al empresario las medidas preventivas apropiadas. Se trata de

minimizar el riesgo y para ello puede ser necesario apartar al trabajador de la situación de riesgo, por ejemplo, mediante una suspensión del contrato por Incapacidad Temporal. De hecho, el Instituto Nacional de la Seguridad Social ha establecido que:

Previo informe del Servicio de PRL, el médico de la Seguridad Social o de la Mutua emitirán el parte de baja, de forma individualizada, para aquellos trabajadores que presenten condiciones de salud que les hagan más vulnerables a la Covid-19, y en las que, a pesar de las medidas de prevención y adaptación y protección, las condiciones de trabajo no les permitan efectuar su trabajo sin elevar el riesgo para sí mismas. Es recomendable que los informes de los Servicios de PRL lleguen (previa comunicación al interesado) al facultativo responsable de la emisión del parte de baja y alta lo antes posible, bien mediante su entrega por el asegurado o bien a través de los Servicios de Inspección Médica o bien desde el propio Servicio de PRL. Para estas comunicaciones se utilizarán preferentemente medios electrónicos. (Actualización a 17 de junio de las instrucciones aclaratorias relativas a los procesos de IT emitidos a los trabajadores especialmente sensibles a SARS-Cov-2, Dirección General del INSS).

Ahora bien, esta especial sensibilidad se determina en relación a determinados riesgos, y en el caso del riesgo de contagio de Covid-19 el Ministerio de Sanidad ha establecido cuáles son los factores de riesgo.

Grupos vulnerables para Covid-19

El Ministerio de Sanidad ha definido de especial riesgo 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.
- Mayores de 60 años.

¿Cómo se valora cada caso?

No obstante, la mera pertenencia a alguno de estos grupos no es condición suficiente para la IT, sino que en cada caso hay que valorar si la patología está controlada o descompensada así como la comorbilidad.

Para ello se utiliza la tabla superior en la que aparecen las medidas preventivas y de protección en función de la patología y su evolución.

¿Qué hago?

En la determinación del riesgo real y las medidas preventivas necesarias intervienen varias partes: el trabajador, el servicio de PRL de la empresa, el INSS o la Mutua y el empresario. Y cada uno tiene su cometido.

Así que, cuando una persona pueda ser TES (Trabajador Especialmente Sensible) este es el proceso a seguir:

1.El trabajador debe comunicar su situación al Servicio de PRL de la empresa.

2.El Servicio de PRL debe:

2.1. Evaluar la presencia de personal trabajador especialmente sensible,

2.2. Establecer la naturaleza de especial sensibilidad de la persona trabajadora y

2.3. Emitir informe sobre las medidas de prevención, adaptación y protección (una de ellas puede ser la determinación de Incapacidad Temporal).

Para ello, tendrá en cuenta la existencia o inexistencia de unas condiciones que permitan realizar el trabajo sin elevar el riesgo propio de la condición de salud de la persona trabajadora.

3.La empresa implementará las medidas de prevención y protección apropiadas, que podrán ser:

3.1. Medidas técnicas, organizativas y equipos de protección.

3.2. Suspensión del contrato por Incapacidad Temporal, en base al informe del SPRL y al parte de baja emitido por el servicio público de salud (en procesos derivados de contingencias profesionales de los trabajadores de empresas que tienen protegidas estas contingencias con el INSS) o por la mutua colaboradora con la Seguridad Social (procesos de IT derivados de contingencias profesionales de trabajadores de empresas asociadas con una mutua).

Madres en periodo de lactancia materna

Un caso que se puede presentar con frecuencia es el de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia materna.

Para valorar el riesgo y las medidas de prevención y protección de las madres en periodo de lactancia materna hay que considerar tanto el riesgo de contagio del bebé a través de la leche, el contacto físico y las condiciones ambientales, así como la existencia de patologías o comorbilidad y el nivel de riesgo del puesto de trabajo, según se recoge en las directrices del Ministerio de Sanidad.

El documento “Manejo de la mujer embarazada y el recién nacido con Covid-19”, versión de 17 junio de 2020, del Ministerio de Sanidad, indica que:

-La lactancia materna otorga muchos beneficios, como el potencial paso de

anticuerpos madre-hijo frente al SARS-CoV-2, por ello, y ante la evidencia actual, se recomienda el mantenimiento de la lactancia materna desde el nacimiento, siempre que las condiciones clínicas del recién nacido y su madre así lo permitan.

-Para el caso de madres en periodo de lactancia, el riesgo de transmisión horizontal (por gotas, por contacto o fecal-oral), a través habitualmente de un familiar próximo infectado, es igual que en la población general.

-Recientemente, se han descrito casos de madres con muestras de leche con presencia de SARS-CoV-2. No se puede asegurar si la ruta de infección fue la lactancia u otra ruta desde su madre infectada.

-Por ello, en el momento actual, es prudente seguir fomentando y recomendando la lactancia materna, ante las indudables ventajas de la misma, hasta que no se demuestre una evidencia sólida sobre el riesgo de contagio postnatal.

Por su parte, la “Guía de actuación para la gestión de la vulnerabilidad y el riesgo en el ámbito sanitario y sociosanitario”, anexo IV, indica que:

-La actividad laboral de las madres en periodo de lactancia natural debe realizarse en zonas no Covid y en caso de que presenten complicaciones o comorbilidades se deberá adaptar el puesto o cursar la IT.

Por otro lado, la Ley de PRL exige al empresario garantizar la seguridad y salud de la trabajadora (art. 14) y determina que los riesgos han de abordarse en su origen (art 15). Y, además, otorga una especial protección a su descendencia. Específicamente establece que:

-Si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los servicios médicos del INSS o de la Mutua (según corresponda), con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud, podrá declararse la suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de 9 meses, siempre que el cambio de puesto no resulte posible (art. 26).

Por lo tanto se debe evitar el riesgo de contagio de la madre (LPRL art. 15) o reducir el riesgo de exposición al nivel más bajo posible (RD 664/97, art. 6) durante los 9 meses de lactancia materna. Y la forma de hacerlo es ubicando a la trabajadora en un puesto No Covid o suspendiendo el contrato por IT.