

Monográfico

10

Vigilancia de la salud



FINANCIADO POR:

EI2017-0005



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



Índice

- 1. INTRODUCCIÓN 3**
- 2. DEFINICIONES Y CONCEPTOS 3**
 - 2.1. Salud **3**
 - 2.2. Medicina del trabajo **4**
 - 2.3. Gestión de la prevención de riesgos laborales **4**
 - 2.4. Vigilancia de la salud **4**
- 3. VIGILANCIA DE LA SALUD EN LA LPRL 5**
 - 3.1. Vigilancia de la salud: características **8**
- 4. ¿RECONOCIMIENTOS MÉDICOS O VIGILANCIA DE LA SALUD? 10**
- 5. GÉNERO Y VIGILANCIA DE LA SALUD 13**
- 6. CUESTIONES A TENER EN CUENTA POR LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN EN RELACIÓN A LA VIGILANCIA DE LA SALUD 13**
- 7. BIBLIOGRAFÍA Y NORMATIVA 15**

EDITA

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC

DISEÑA E IMPRIME

Blanca Impresores S.L.

Cláusula de compromiso con el uso no sexista del lenguaje: *el autor de esta monografía, en su firme compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres también en el lenguaje, rechaza su uso sexista. Por tanto, se ha procurado buscar, con carácter general, las fórmulas más neutras posibles respecto al género en los textos. En todo caso, cuando se usa la fórmula masculina como genérica, tan sólo obedece al ánimo de facilitar la lectura del documento, evitando duplicaciones excesivas de uno u otro género, sin posibilidad de ver en ello ninguna intención de perpetuar la invisibilidad tradicional de las mujeres en el lenguaje, común y jurídico.*

1. INTRODUCCIÓN

La influencia del trabajo en la salud y su relación con la prevención de riesgos laborales, (PRL), es clara y directa. Las condiciones laborales actuales generan, en muchos casos, problemas de salud en el trabajador. La precariedad laboral es uno de los motivos determinantes en ello, de la que derivan frecuentes daños de salud ocasionados por el trabajo. Diferentes formas de precariedad, como la temporalidad, los tipos de contrato, el salario o la calidad del propio trabajo, son aspectos determinantes a la hora de provocar que el trabajador sufra algún problema en su salud.

Todas las empresas, independientemente de su tamaño, actividad y organización, están obligadas, siguiendo la actual legislación en materia preventiva, a establecer un Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, en el que se incluye la Vigilancia de la Salud.

Según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, (LPRL)¹, por un lado el empresario tiene la obligación de garantizar a los trabajadores una protección en lo que respecta a la seguridad y salud en el trabajo, lo que lleva asociado el derecho de los trabajadores a dicha protección, incluyendo todas las medidas que se recogen en la normativa, entre las que se encuentran la información, formación, consulta y participación, actuaciones en caso de emergencia, o la vigilancia de la salud, entre otros.

Esta última, la vigilancia de la salud, se ocupa de manera principal de realizar un seguimiento del estado de salud de los trabajadores, en función de los riesgos a los que están sometidos y que han sido evaluados de manera previa, y que están derivados de las condiciones de trabajo.

La vigilancia de la salud se convierte, así, en una parte muy importante de la PRL, y no ha de limitarse únicamente a la realización de los preceptivos reconocimientos médicos, como ocurre en muchas empresas. Estos reconocimientos médicos son necesarios, pero para que sean verdaderamente efectivos y clarificadores han de estar relacionados con las evaluaciones de riesgos realizadas a cada uno de los puestos de trabajo y ser específicos para el mismo, de modo que con ellos se evalúen los efectos de las condiciones de trabajo sobre cada trabajador.

En las siguientes páginas realizaremos un análisis más exhaustivo de lo que debe ser y lo que debe englobar una correcta vigilancia de la salud, para que sea verdaderamente útil, y abarque todo lo que tiene que tener asociada, más allá de la mera realización de un reconocimiento médico.

2. DEFINICIONES Y CONCEPTOS

2.1. SALUD

Cuando hablamos de la salud englobamos a todos los aspectos que se relacionan con ella como, por ejemplo, los aspectos biológicos, aspectos humanos, aspectos medioambientales, estilos de vida y cuidados médicos.

La definición que hace la Organización Mundial de la Salud, (OMS), del concepto de **salud** es: **“un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de enfermedad”**. De esta definición de salud se deriva el que perder cualquiera de los tres factores que la componen, sea el físico, el mental o el social, acarrearía un deterioro en la salud.

¹ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

Cuando hablamos de factores físicos hacemos referencia a la ausencia de enfermedad y al bienestar del cuerpo; los factores mentales se refieren al equilibrio entre lo físico y lo psíquico; y, por último, los sociales, se refieren al entorno en el que se mueve la persona, condicionándolo al desarrollo económico, político y educativo.

2.2. MEDICINA DEL TRABAJO

La OMS también proporciona una definición de la **medicina del trabajo**: *“La especialidad médica que, actuando aislada o comunitariamente, estudia los medios preventivos para conseguir el más alto grado de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores, en relación con la capacidad de éstos, con las características y riesgos de su trabajo, el ambiente laboral y la influencia de éste en su entorno, así como promueve los medios para el diagnóstico, tratamiento, adaptación, rehabilitación y calificación de la patología producida o condicionada por el trabajo”.*

La medicina del trabajo está integrada dentro del Sistema de Gestión de la empresa, enmarcada dentro del ámbito de la PRL. Su finalidad es proteger el estado de salud de la persona, en relación con los factores de riesgo existentes en su puesto de trabajo.

Mediante la medicina del trabajo se promoverá el mantenimiento del estado de salud de los trabajadores, en todos sus factores, y la prevención de la pérdida de la misma por causa de las condiciones de trabajo. Así, se protegerá a los trabajadores de los riesgos existentes en su puesto de trabajo, procurando la adaptación de cada trabajo a las capacidades tanto psicológicas como fisiológicas del trabajador.

Es decir, el trabajo debe estar adaptado a las características del trabajador o trabajadora que lo va a realizar, y en ningún caso deberá ser la persona trabajadora la que deba adaptarse a las características del trabajo.

2.3. GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En función de sus características particulares, cada empresa está obligada a tener un plan de Gestión de los Riesgos Laborales. Y dentro de este Plan, la Vigilancia de la Salud será uno de los pilares fundamentales que deberán sostenerlo.

Los planes de prevención deben ser adaptados a cada organización, en función de los procesos y actividades que se desarrollen en ella. ni siquiera las empresas que pertenezcan a un mismo sector utilizan los mismos procesos, maquinaria, o materias primas, por lo que sus planes de prevención deberán ser diferentes. Todos estos aspectos deberán ser incorporados y tenidos en cuenta a la hora de establecer el Plan de Prevención para que realmente resulte efectivo y eficaz.

2.4. VIGILANCIA DE LA SALUD

En la NTP 471 La vigilancia de la salud en la normativa de prevención de riesgos laborales del INSHT, se define la vigilancia de la salud de la siguiente forma:

“La vigilancia de la salud consiste en la recogida sistemática y continua de datos acerca de un problema específico de salud; su análisis, interpretación y utilización en la planificación, implementación y evaluación de programas de salud.

En el ámbito de la salud laboral, esta vigilancia se ejerce mediante la observación continuada de la distribución y tendencia de los fenómenos de interés que no son más que las condiciones de trabajo (factores de riesgo) y los efectos de los mismos sobre el trabajador (riesgos) El término vigilancia de la salud engloba una serie de técnicas con objetivos y metodologías distintas (objetivos individuales y colectivos)”.

Otra definición de vigilancia de la salud también interesante se aporta en el *Libro blanco de Vigilancia de la Salud, 2004*, Ministerio de Sanidad y Política Social:

“La vigilancia individual de la salud (también denominada vigilancia médica o, más correctamente vigilancia sanitaria, para incluir a otros profesionales sanitarios y no solo a los médicos se refiere a la aplicación de procedimientos médicos y la administración de pruebas a trabajadores con el fin de detectar, de forma precoz daños derivados del trabajo y de la existencia de algún factor en el lugar de trabajo relacionado con cada caso. O bien, si este factor ha sido ya identificado de que probablemente las medidas preventivas, colectivas y/o individuales, no son las adecuadas o son insuficientes. Lógicamente, su identificación sirve también para decidir aquellas actuaciones clínicas pertinentes sobre el trabajador afectado.”

3. VIGILANCIA DE LA SALUD EN LA LPRL

La vigilancia de la salud se encuentra regulada en el art. 22 LPRL, Vigilancia de la salud: “ 1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo”.

De este artículo se pueden segregar varios aspectos, que se ven completados con el resto de los epígrafes del mismo. Algunos de ellos son:

- Es obligación del empresario y no ha de tener ningún coste para el trabajador.
- La vigilancia de la salud es voluntaria para el trabajador, es decir, el empresario está obligado a garantizar al trabajador la vigilancia de su salud, pero para ello es necesario que éste preste su consentimiento. Esta voluntariedad se convierte en obligación en los supuestos que prevé la LPRL, que son, básicamente (art. 22. 1):
 - o *“Que sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores;*
 - o *Que sea imprescindible para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa*
 - o *Cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad”.*
- Los reconocimientos y pruebas que se realicen deben ser lo menos molestas posible y siempre proporcionales al riesgo al que están vigilando, o al que se propone controlar.
- Siempre se respetará el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador, y toda la información relacionada con su estado de salud será confidencial. Así, los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados únicamente a los trabajadores afectados.
- Los datos obtenidos de la vigilancia de la salud de cada trabajador no se podrán usar con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador. El acceso a la información médica es de carácter personal, y únicamente tendrá acceso el personal médico y las autoridades sanitarias que realicen dicha vigilancia. No se pueden facilitar al empresario ni a otras personas sin haber un consentimiento expreso del trabajador.
- Las conclusiones de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para desarrollar las actividades del puesto de trabajo o para incluir medidas adicionales de protección o prevención, se comunicarán al empresario y a las personas con responsabilidades en materia de prevención.
- En ocasiones, la vigilancia de la salud puede prolongarse después de la relación laboral cuando los riesgos asociados al trabajo por la naturaleza de su peligrosidad así lo determinen.
- Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores deben llevarse a cabo siempre por personal especializado: personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

EMPRESARIO

- Garantizar la vigilancia periódica de la salud
- Ser informados de las conclusiones derivadas de los reconocimientos: Aptitud y necesidad de introducir o mejorar medidas de protección y prevención
- Registrar la práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores a disposición de la autoridad laboral o sanitaria
- Si cesa la actividad remitir a la autoridad laboral la documentación existente en materia de PRL
- Elaborar y poner a disposición de la autoridad laboral y sanitaria y del CSS la memoria y programación anual del servicio de prevención

TRABAJADOR

- Carácter voluntario (excepciones reguladas)
- Carácter obligatorio cuando:
 - Sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
 - Sea imprescindible para verificar si el estado de salud de un trabajador puede ser un peligro para él mismo o para los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa
- Las excepciones a la voluntariedad deben ser conocidas previamente por los RT
- Consentimiento expreso del trabajador
- Garantías: derecho a la intimidad, dignidad, confidencialidad de toda la información relacionada con el estado de salud y no discriminación
- Los resultados deben comunicarse al trabajador

Además de lo que se recoge en el art. 22 LPRL, las características y los contenidos de la Vigilancia de la salud también están regulados en el Reglamento de los Servicios de Prevención², en su art.37.3, y en el art.3 del RD 843/2001 sobre los Criterios de Organización de los Recursos Sanitarios de los Servicios de Prevención³, para que sea eficaz y se realice con las máximas garantías para la población trabajadora.

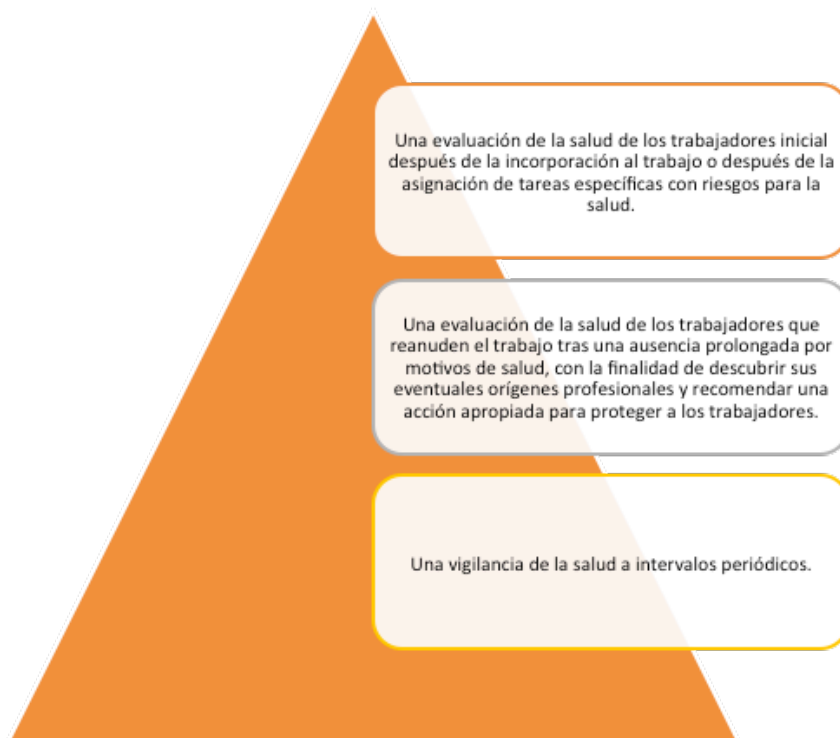
El personal sanitario del Servicio de Prevención tiene unas obligaciones derivadas de la propia vigilancia de la salud, de forma que deben conocer las enfermedades y ausencias de los trabajadores por motivos de salud, lo que permitiría establecer si existiera, la relación entre las causas de las enfermedades y los riesgos para la salud que pueden existir en los lugares de trabajo.

El personal sanitario del Servicio de Prevención también debe analizar los resultados de los reconocimientos médicos y de la evaluación de riesgos no sólo de forma aislada para cada trabajador, sino también con criterios epidemiológicos para poder determinar las causas de los daños para la salud y proponer medidas de mejora del medio ambiente de trabajo.

Por último, podemos destacar que otra de las obligaciones del personal sanitario consiste en estudiar y valorar aquellos riesgos que puedan afectar a embarazadas o en periodo de lactancia y trabajadores especialmente sensibles para proponer las medidas de prevención adecuadas para proteger a dichos trabajadores. En el art.37.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención, se indica que las funciones de vigilancia de la salud *“serán desempeñadas por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada”*. Además, en el apartado b) de este mismo artículo se recogen los momentos en los que se debe realizar la actividad y las situaciones que debe abarcar, en las condiciones fijadas por el artículo 22 de la LPRL y que se reproducen textualmente en el siguiente gráfico:

² Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

³ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-11428>



En la LPRL se habla de la vigilancia de la salud no solo en el art. 22 ya mencionado, también, en el art. 28 de la LPRL en el que se habla de las relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal. En este artículo se establece que es la empresa de trabajo temporal la responsable del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación y vigilancia de la salud que se establecen en los apartados 2 y 3 de este artículo.

Es la empresa usuaria en la que presta servicio el trabajador la que debe informar a la empresa y a los trabajadores afectados antes de su incorporación, de las características de los puestos de trabajo y de las cualificaciones necesarias.

El art. 31 sobre los servicios de prevención de la LPRL recoge que estos deben proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precisa en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a: “f) La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.” Es lógico pensar, que son precisamente los servicios de prevención los que están en mejor disposición y cuentan con la mayor información sobre los riesgos existentes en la organización en la que trabajan para desarrollar correctamente sus funciones. En el caso de los Servicios de Prevención ajenos, podemos encontrarnos situaciones enfrentadas, ya que los principales beneficiarios económicamente de establecer protocolos o pruebas médicas costosas y no siempre adecuadas a los riesgos son ellos mismos. Por lo que en ocasiones se denuncian los abusos en el establecimiento de determinados protocolos o frecuencia en la que deberían realizarse los reconocimientos médicos, especialmente en empresas pequeñas y con el consiguiente perjuicio para el trabajador que puede verse sometido a exámenes médicos desproporcionados a los riesgos que realmente está sometido, bien porque se establecen pruebas insuficientes o por el contrario, porque como decimos no son adecuadas ni proporcionales a los riesgos laborales.

3.1. VIGILANCIA DE LA SALUD: CARACTERÍSTICAS

Como hemos analizado en el apartado anterior, el art. 22 de la LPRL, desarrolla cómo debe ser la vigilancia de la salud, y de ahí, podemos extraer las principales características de debería tener la vigilancia de la salud.



La Vigilancia de la Salud ha de ser:

- **Garantizada**, el empresario debe poner los medios para que se realice, y se haga en relación a los riesgos existentes en el puesto de trabajo.
- **Específica**, en función de los riesgos previamente identificados en la evaluación de riesgos. Así se establece en el artículo 37 c) del Reglamento de los servicios de prevención, *“La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador. El Ministerio de Sanidad y Consumo y las Comunidades Autónomas, oídas las sociedades científicas competentes, y de acuerdo con lo establecido en la Ley General de Sanidad en materia de participación de los agentes sociales, establecerán la periodicidad y contenidos específicos de cada caso”*.

Los exámenes o revisiones de salud se deben realizar aplicando unos determinados Protocolos de vigilancia sanitaria específica que deben ser auténticas guías, consensuadas por especialistas, para obtener información sobre aquellos problemas de salud que estén directamente relacionados con el riesgo laboral, de forma que garanticen una actuación homogénea y científicamente rigurosa para todas las personas trabajadoras. Para determinadas actividades con especial peligrosidad para el propio trabajador o personas de su entorno, existen disposiciones legales que regulan la vigilancia de la salud y establecen, dependiendo de cada caso, distintos requisitos como pueden ser el contenido, la periodicidad o la obligación documental.

Es importante destacar, que no es suficiente solo con los exámenes médicos, es necesario que estos vayan acompañados de una historia clínica-laboral y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo y para ello se necesita una descripción detallada del puesto de trabajo y las funciones o tareas que se desarrollen él, el tiempo que se ha pasado trabajando en el mismo puesto, y los riesgos que se han encontrado en este puesto durante la evaluación de riesgos laborales, y las condiciones de trabajo junto con las medidas preventivas implantadas. Es interesante destacar, que dos personas que ocupan un mismo puesto de trabajo no siempre realizan las mismas tareas o durante el mismo tiempo, de esta forma, los riesgos no necesariamente serán los mismos, pudiendo variar también el tiempo de exposición a dichos riesgos lo que puede mostrar distintos efectos en ambos trabajadores y por tanto habrá también que tenerlo en cuenta.

- **Voluntaria** para el trabajador, aunque es una obligación del empresario garantizar que se realiza la vigilancia de la salud- Esta característica supone en la práctica algunos problemas en la aplicación de la vigilancia de la salud, pues existen determinadas excepciones que se indicaban en el apartado anterior y que se aplican si la vigilancia de la salud es indispensable para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo y actividades de especial peligrosidad o en ocasiones en las que el estado de salud del trabajador pueda suponer un peligro para el mismo o para otras personas. En cualquier caso, en las empresas deben identificarse cuáles son esos puestos de especial riesgo o peligrosidad y deben ser comunicados a los representantes de los trabajadores.
- **Documentada**, se debe hacer constar cuáles han sido las pruebas realizadas, su justificación y las conclusiones, además de las posibles consecuencias de las alteraciones en la salud que se puedan identificar. El empresario es responsable de que se mantenga el historial médico en determinadas exposiciones (agentes cancerígenos, biológicos, químicos) un mínimo de 10 años desde que finalice la exposición al riesgo, a no ser que exista cualquier normativa al respecto que sea más restrictiva. Esta responsabilidad no exime de garantizar la confidencialidad que es otra de las características que debe tener la vigilancia de la salud.
- **Gratuita para los trabajadores:** el empresario será siempre el que asuma el coste económico de toda medida de vigilancia de la salud en el trabajo. Siempre que sea posible se debe realizar durante la jornada laboral, y el trabajador no tiene que recuperar el tiempo necesario para su realización. Si fuera necesario realizarlo en horario diferente a la jornada habitual del trabajador, ese tiempo tiene que descontarse posteriormente de su jornada. (apartado 5 del artículo 14 de la LPRL)
- **Confidencial** dado que el acceso a la información médica derivada de la vigilancia de la salud de cada trabajador se restringirá al propio trabajador, a los servicios médicos responsables de su salud y a la autoridad sanitaria. A la propia empresa y a los responsables de prevención, llegará únicamente el certificado de aptitud del trabajador y donde se indicará como hemos dicho si el trabajador es apto o no para ocupar su puesto de trabajo, y en caso necesario se indican también las medidas de prevención adicionales que por el estado de salud del trabajador o sus condiciones especiales deban ser implantadas para proteger al trabajador.
- **Realizada por personal sanitario**, médicos especialistas en Medicina del Trabajo o diplomados en Medicina de Empresa y enfermeros de empresa. (art. 37.3. del Reglamento de los Servicios de Prevención.
- **Sistemática y Planificada**, las actividades de vigilancia de la salud tienen que cumplir unos objetivos determinados y definidos previamente y que se justifiquen por la exposición a los riesgos laborales que no se hayan podido eliminar o por las condiciones de salud de las personas trabajadoras. Esta planificación, debe destacar también la protección para los trabajadores especialmente sensibles, los menores de edad y las trabajadoras embarazadas, en periodo de lactancia o puerperio, estableciendo protocolos adecuados a cada circunstancia que permitan evitar posibles daños a la salud.
- **Continuada** en el tiempo, según la periodicidad establecida por los protocolos médicos de salud y con las pruebas más acordes en función de los riesgos existentes. En ocasiones la vigilancia de la salud si se ha estado por ejemplo a determinadas sustancias cancerígenas o peligrosas, la vigilancia puede extenderse incluso cuando haya terminado la relación laboral, siendo entonces del Sistema Nacional de Salud el organismo que se debe hacer cargo de los reconocimientos post-ocupacionales.
- **Información individualizada**, cada trabajador debe recibir información individualizada de los objetivos y de los métodos que seguirá la vigilancia de la salud de forma que sean comprendidos por los trabajadores y especialmente de los resultados obtenidos. Esta información individualizada no exime de informar de forma general y siempre confidencial a los representantes de los trabajadores y al Comité de Seguridad y Salud sobre los resultados que se obtienen en la empresa sobre cuestiones de salud.
- **Participada**, los trabajadores y sus representantes deben participar según los principios establecidos en la LPRL sobre consulta y participación.

4. ¿RECONOCIMIENTOS MÉDICOS O VIGILANCIA DE LA SALUD?

La vigilancia de la salud sigue siendo una asignatura pendiente dentro de la prevención de riesgos laborales. La vigilancia de la salud se trata y se percibe de formas muy diferentes en función de la perspectiva de los implicados.

Por un lado, cuando la empresa reconoce su obligación de cumplir con el requisito legal de la vigilancia de la salud, en la mayoría de los casos quiere aumentar el carácter obligatorio de los reconocimientos, mientras que por otro, los trabajadores quieren restringir el carácter obligatorio de los reconocimientos y reducir las excepciones en las que los trabajadores no pueden negarse a la realización del reconocimiento.

Tal vez se debiera analizar con mayor profundidad por qué las posiciones son tan diferentes cuando a priori, los principales beneficiados directos de la vigilancia de la salud deberían ser los propios trabajadores y las empresas en las que trabajan.

Aunque la LPRL ha intentado dar un carácter distinto a través del artículo 22 sobre la Vigilancia de la salud, todavía hoy se mantiene la percepción de que la vigilancia de la salud se limita a un simple reconocimiento médico similar al que puede realizar cualquier médico de para conocer el estado de salud de las personas en general, independientemente de cual sea su actividad laboral. Se trataría entonces de reconocimientos médicos muy generales que buscan conocer el estado de la salud de dichas personas.

La vigilancia de la salud debe ir más allá de este concepto, pues debe tener como objetivo conocer si los riesgos laborales a los que se ve expuesto un trabajador y las condiciones de trabajo, afectan a su salud empeorándola. Por lo tanto, la vigilancia de la salud debe abarcar muchos aspectos que deberán integrarse y tratarse de forma genérica y holística para conseguir su objetivo.

La vigilancia de la salud debe iniciarse desde el estudio exhaustivo de la evolución de los riesgos, que será la que establezca qué protocolos médicos deberán establecer para poder hacer un seguimiento adecuado de cómo afectan dichos riesgos a la salud de las personas trabajadoras.

Como es lógico la salud de un trabajador expuesto a riesgos por manejar determinadas sustancias químicas cancerígenas, deberá vigilarse de manera diferente a la de otro trabajador cuyo principal riesgo sea el manejo de cargas, o un trabajador que trabaje con pantallas de visualización de datos.

Por este motivo, una de las cuestiones que debería revisarse es la definición de los protocolos médicos de vigilancia de la salud, y que son percibidos en muchos casos por los trabajadores como poco relacionados con los riesgos reales de su puesto de trabajo pareciéndose más a un chequeo médico muy superficial. De esta forma, no perciben que este reconocimiento médico sea útil para detectar posibles daños en su salud relacionados con el trabajo y rechazan su realización. Por otro lado, existe la desconfianza en muchos sectores de actividad sobre el alcance del reconocimiento médico y de los fines con los que se utilizará la información que proporcione el resultado. Es cierto, que los resultados son confidenciales, y que solo los debe conocer el propio trabajador, pero cuando en determinadas ocasiones y para determinados colectivos se plantea o se realiza un análisis para detectar la presencia alcohol o drogas en el reconocimiento, surge por lo menos, la desconfianza...

Se necesita por tanto una mejor definición de los protocolos médicos de vigilancia de la salud, de los presupuestos y del coste de los mismos, pero también, del contenido y el alcance de esta técnica preventiva. La dificultad está en cómo hacerlo, ya que es un tema muy delicado.

En la mayoría de las ocasiones, los protocolos médicos de vigilancia de la salud son establecidos por los Médicos del trabajo del servicio de prevención sin analizar específicamente los riesgos reales a los que se expone el trabajador. Especialmente si el Servicio de prevención es un SP ajeno a la empresa. En muchas ocasiones sin conocer las evaluaciones de riesgos de cada puesto, y en el mejor de los casos, únicamente preguntando al propio trabajador en qué consiste el desarrollo de su trabajo se establece el protocolo. Y en ocasiones también es frecuente que dos trabajadores que tienen un mismo puesto de trabajo y que asisten a su reconocimiento médico, ven cómo se les aplican pruebas diferentes, aunque como es lógico el protocolo debería ser el mismo si los dos realizan las mismas tareas.

C. Molina et al.⁴ proponen, la modificación del redactado del art. 22 LPRL, reforzando la necesidad de que la vigilancia de la salud resulte específica a los riesgos del puesto de trabajo. Los autores sugieren que a pesar del intento en la LPRL de diferenciar los reconocimientos médicos tradicionales de una auténtica disciplina preventiva orientada a la evaluación, y al análisis de la influencia de los riesgos inherentes al trabajo sobre su estado de salud –art 22.21.- LPRL, como debería ser la Vigilancia de la Salud, en la actualidad, la práctica no ha variado sustancialmente. Actualmente, aunque se acepta que la Vigilancia de la salud *“comprende y exige mucho más que los reconocimientos médicos –parte del todo-, estos son aún hoy la parte más practicada de su contenido y eje fundamental del desarrollo realizado por la negociación colectiva y la jurisprudencia del artículo 22 LPRL, caracterizado por revelarse como norma imperativa o de Derecho necesario relativo”*.

Las mejoras que se podrían incorporar por tanto a la cuestión de la vigilancia de la salud a través de este artículo 22, podrían ir dirigidas a la voluntariedad de los reconocimientos médicos y más concretamente, a las excepciones que son muy genéricas y por tanto se convierte en ambiguas.

Por este motivo, de nuevo C. Molina et al. proponen que *“la negociación colectiva se centrará en especificar los requisitos que deben concurrir en los reconocimientos médicos laborales, a fin de adecuarlos a los riesgos concretos del trabajo, de conformidad con el principio de especificidad: los reconocimientos médicos no solo deben ser idóneos para garantizar la finalidad de eficaz vigilancia –protección- de la salud laboral frente a la amenaza que suponen los riesgos derivados del trabajo, ajustándose a ello”*.

Para reforzar lo que estamos diciendo, tenemos que tener en cuenta que además del art. 22, el art. 31.3.f) de la LPRL, que se refiere a los Servicios de prevención, subraya que la vigilancia de la salud de los trabajadores debe estar en relación con los riesgos derivados del trabajo. Por lo que el deber de la empresa no está en relación a la salud en general del trabajador, sino en relación con los riesgos inherentes al trabajo y a las tareas concretas que desarrolla en su trabajo. Solo en determinadas ocasiones, cuando la salud del trabajador puede constituir un factor de riesgo en el marco de la organización productiva, puede que sea necesario vigilar también la salud de trabajador y así se recuerda en el propio art. 22.1. al hablar de las excepciones al carácter voluntario de los reconocimientos médicos. El objetivo en con estas excepciones es verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. De todas formas, para establecer las excepciones, debe existir un informe previo de los representantes de los trabajadores.

En cualquier caso, estamos viendo que es necesario e imprescindible que exista una conexión entre la propia evaluación de riesgos y las revisiones médicas periódicas de salud laboral, para garantizar que son adecuados y con el objetivo de analizar si los riesgos concretos a los que se expone el trabajador realmente están perjudicando su salud, y si las medidas preventivas asociadas a esos riesgos son realmente eficaces o no.

⁴ Guía *Propuestas para la mejora del Marco Normativo de la PRL Razones para una necesaria reforma*. Secretaría de Salud Laboral UGT-CEC. 2016. P. 142 y 143

Sin embargo, en la ley aparece claramente expresada esta necesidad, y establece el deber del empresario de garantizar la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores de forma expresa: “*en función de los riesgos inherentes al trabajo*”. Por lo tanto, lo que realmente sería necesario es cambiar la práctica anterior y actual sobre el reconocimiento médico de forma que se le proporcione finalmente el carácter específico, que establece la normativa y que tanto perjudica a los trabajadores de forma que impide una prevención y protección de los riesgos del trabajo.

Debemos reconocer la dificultad de homogeneizar los protocolos por la variedad de riesgos a los que se exponen los trabajadores, pero es importante reforzar el valor de cumplir dichos protocolos una vez establecidos. En cualquier caso, los protocolos deben adaptarse siempre a los sectores de actividad, a empresas, y a puestos de trabajo, de forma que esas adaptaciones se contemplen en el plan de prevención de cada empresa e incluso en caso necesario a las características personales de cada trabajador. Dos empresas que pertenezcan a un mismo sector pueden parecerse bastante, pero a veces difieren entre sí tanto como si pertenecieran a otro sector: pueden tener procesos productivos muy diferentes incluso utilizar productos o materias primas diferentes, o equipos de trabajo muy distintos que generarán riesgos distintos y que obligarán a establecer protocolos de vigilancia de la salud también diferentes, incluida la periodicidad que se establezca. En cuanto a la periodicidad de los reconocimientos también debemos recordar que a veces hay que modificarla por las propias características de los trabajadores (edad, trabajadores especialmente sensibles, etc).

Para determinados riesgos muy frecuentes o que provocan daños graves y que se asocian a enfermedades profesionales, se han establecido y aprobado protocolos por el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud⁵.

PROTOSCOLOS APROBADOS POR EL CONSEJO INTERTERRITORIAL DEL SISTEMA INTERTERRITORIAL DE SALUD	
<ul style="list-style-type: none">• Plomo• Manipulación manual de cargas• Pantallas de visualización de datos• Amianto• Plaguicidas• Cloruro de vinilo monómero• Posturas forzadas• Movimientos repetitivos• Neuropatías• Asma laboral• Ruido	<ul style="list-style-type: none">• Alveolitis alérgica extrínseca• Agentes biológicos• Agentes anestésicos inhalatorios• Silicosis y otras neumoconiosis• Agentes biológicos• Agentes citostáticos• Agrario• Dermatitis laborales• Óxidos de etileno• Radiaciones ionizantes

Uno de los últimos en aprobarse ha sido el del sector agrario, que además es uno de los sectores que cuenta con unos índices de incidencia en accidentes laborales más altos.

Es importante, como estamos diciendo que se vayan incorporando nuevos protocolos de vigilancia a los ya existentes para facilitar la tarea de los médicos del trabajo a la hora de aplicar protocolos médicos de vigilancia de la salud, pero insistimos que una vez que ya existen estos protocolos, es necesario que se apliquen y se sigan las pautas que establecen para todos los trabajadores que realmente estén afectados por los riesgos para los que se proponen, y no únicamente a algunos de los trabajadores expuestos.

⁵ Disponible: <https://www.mscbs.gob.es/ciudadanos/saludAmbLaboral/saludLaboral/vigiTrabajadores/protocolos.htm>

5. GÉNERO Y VIGILANCIA DE LA SALUD

Actualmente se reconoce que los riesgos laborales pueden afectar de manera diferente en función del sexo de las personas que están sometidos a ellos. Desde el momento que esta premisa es aceptada, a la hora de planificar los protocolos de vigilancia de la salud, debe contemplarse también la cuestión de género, en cuanto a si deben contemplarse pruebas médicas diferentes, rangos diferentes por ejemplo para medir determinados parámetros médicos para hombres y mujeres y si fuera necesario incluso establecer periodicidades diferentes para la vigilancia de la salud de trabajadores y trabajadoras en determinadas condiciones.

En el caso de mujeres embarazadas o en situación de lactancia, también debe estar establecido previamente en cada caso cómo deben ser los protocolos de vigilancia de la salud que deban seguirse y en qué circunstancias la vigilancia de la salud en estos casos debe seguir pautas diferentes a las habituales.

6. CUESTIONES A TENER EN CUENTA POR LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN EN RELACIÓN A LA VIGILANCIA DE LA SALUD

A través de las páginas anteriores hemos ido desgranando los aspectos más importantes relacionados con la vigilancia de la salud para que esta pueda alcanzar los objetivos que establece la legislación sobre todo para proteger a los trabajadores. Con todo ello se obtiene una idea bastante clara de las cuestiones más importantes a tener en cuenta y de aquellas que presentan mayor controversia, y a las que los delegados y delegadas de prevención deberán prestar por tanto mayor atención.

En primer lugar, podemos indicar que inicialmente es fundamental participar en el proceso de la planificación de la vigilancia de la salud y a partir de aquí los delegados y delegadas de prevención pueden intervenir desde el seguimiento y control del cumplimiento y de la normativa; sobre la información que deben recibir tanto los trabajadores como sus representantes y por último, con propuestas y con participación activa para alcanzar mejoras en las condiciones de salud de los trabajadores.

Para realizar un seguimiento adecuado y comprobar que la normativa sobre vigilancia de la salud se cumple, los delegados de prevención pueden atender a las siguientes cuestiones:

- Comprobar que existen realmente relación entre las actividades de vigilancia de la salud y las condiciones de trabajo y riesgos específicos de cada puesto. Atendiendo especialmente a aquellas relacionadas con las diferencias de género, y edad.
- Establecer mecanismos que favorezcan la voluntariedad y sus excepciones, comprobando que exista un informe sobre dichas excepciones y su aplicación. Realización, y en caso de que no exista que se realice.
- Comprobar que realmente la vigilancia de la salud no supone ningún coste para el trabajador, de forma que se puedan compensar las horas cuando los reconocimientos médicos no se puedan realizar en horario de trabajo, atendiendo también a las necesidades de desplazamiento si fuera necesario.
- Realizar las comprobaciones necesarias para conocer si los trabajadores reciben la información de los resultados de sus pruebas y con la garantía de que sean confidenciales. Los datos sobre salud son datos especialmente sensibles y deben estar convenientemente protegidos.
- Analizar los resultados colectivos de las pruebas con criterios epidemiológicos que permitan comprobar si las medidas preventivas desarrolladas e implantadas son eficaces, y garantizar que este análisis epidemiológico no tiene un objetivo distinto como controlar las ausencias del puesto de trabajo⁶. Es importante recordar que los trabajadores no están obligados a comunicar a la empresa cual es la causa

⁶ Art. 37 "d) del Reglamento de los Servicios de Prevención "el personal sanitario del servicio de prevención deberá conocer las enfermedades que se produzcan entre los trabajadores y las ausencias del trabajo por motivos de salud, a los solos efectos de poder identificar cualquier relación entre la causa de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo".

por ejemplo de una baja, pero es importante que los servicios de prevención puedan conocer qué está sucediendo en las empresas y cuáles son los daños que sufren los trabajadores, y más cuando en muchas ocasiones, muchos de estos daños se identifican como enfermedad común cuando realmente no lo son. Los servicios de prevención pueden analizar estas informaciones y tal vez hacer aflorar la necesidad e implantar medidas preventivas adicionales y adecuadas a las causas reales de los daños que han sufrido los trabajadores.

Atendiendo a la información que debe existir y que deben proporcionar a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores proponemos prestar especial atención a los siguientes aspectos:

- Comprobar que se obtiene la información que reconoce la propia LPRL para los delegados de prevención.
- La información que se genere en cualquier caso con fines preventivos, debe ser comprensiva y útil de forma que permita la toma de decisiones.
- Debe proporcionarse en tiempo y forma que permita ser valorada y analizada por los representantes de los trabajadores.
- La información proporcionada debe contar con la suficiente protección sobre la confidencialidad de los datos que contiene. Esta garantía debe alcanzar a todos los implicados, que en cualquier caso, solo tendrán acceso a las conclusiones sobre la vigilancia de la salud y no a exámenes médicos individuales que puedan identificar a los trabajadores de forma individual. Es importante recordar, que, en empresas pequeñas, el identificar por ejemplo el puesto de trabajo, da suficiente información como para conocer exactamente de qué trabajador es dicha información, por lo que hay que establecer mecanismos de protección de la confidencialidad bastante seguros, lo que no siempre es fácil en empresas de pequeño tamaño. Por lo tanto, los servicios de prevención especialmente deben ser muy cuidadosos con estas cuestiones que los delegados deben vigilar atentamente.

En definitiva, el principal papel de delegados y delegadas de prevención respecto a la vigilancia de la salud debe centrarse en que los contenidos, los procedimientos y, la planificación incluso la periodicidad de esta actividad sean los adecuados y necesarios para proteger suficientemente a los trabajadores de los riesgos asociados a su puesto de trabajo. Para conseguirlo, deben aumentar la participación de los trabajadores en la vigilancia de la salud a través de informaciones detalladas sobre los objetivos y las ventajas de la misma.

Deben establecer y hacer que se cumplan los mecanismos que aseguren el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y trabajadoras en la práctica de la vigilancia de la salud, y sobre todo en aquellos aspectos que hacen referencia a la confidencialidad, intimidad, voluntariedad, información y a la no discriminación por causas de salud.

Los delegados y delegadas de prevención pueden contribuir a que la vigilancia de la salud se convierta en una herramienta útil para la Prevención de riesgos laborales y mejora de las condiciones de trabajo.

7. BIBLIOGRAFÍA Y NORMATIVA

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-1853>
- Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.
Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-11428>
- NTP 471: La vigilancia de la salud en la normativa de prevención de riesgos laborales. INSHT.
Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_471.pdf
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).
Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060>
- Cristóbal Molina et al. *Guía Propuestas para la mejora del Marco Normativo de la PRL Razones para una necesaria reforma*. Secretaría de Salud Laboral UGT-CEC. 2016.
- OIT. *Principios directivos técnicos y éticos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores*. Serie Seguridad y salud en el trabajo n° 72, OIT. 1998

ABREVIATURAS UTILIZADAS

LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales
OMS	Organización Mundial de la Salud
PRL	Prevención de Riesgos Laborales
OIT	Organización Internacional del Trabajo



FINANCIADO POR:

EI2017-0005



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.

