



VIGILANCIA DE LA SALUD:

LO QUE DEBEMOS SABER

**SERVICIO TÉCNICO DE ASISTENCIA PREVENTIVA
U.G.T. – Castilla y León.**

El término **vigilancia de la salud** de los trabajadores engloba una serie de actividades, referidas tanto a los individuos como a las colectividades orientadas a la prevención de riesgos laborales, cuyos objetivos generales tienen que ver con la identificación de problemas de la salud y la ejecución de intervenciones preventivas.

En la actualidad se confunde la vigilancia de la salud con el término "reconocimiento médico". Como veremos en el desarrollo de esta monografía, la vigilancia de la salud es un concepto mucho más amplio, pasando desde el asesoramiento sanitario tanto colectivo como individual, hasta la investigación de daños ocasionados por el trabajo.

¿Qué normativa regula la vigilancia de la salud?

Como ocurre con otros conceptos dentro de la prevención de riesgos laborales, nos encontramos que la normativa reguladora se encuentra dispersa. Para una mejor comprensión pasamos a desarrollar cada uno de los preceptos normativos:

- ✓ **LPRL** (Ley de Prevención de Riesgos Laborales): se hace referencia a la vigilancia de la salud en varios de sus artículos, concretando su regulación el art. 22. En el se desarrollan los siguientes conceptos:
 - derecho a una vigilancia periódica de la salud
 - derecho a la intimidad y dignidad, así como a la confidencialidad de los datos
 - comunicación de los resultados al trabajador
 - uso de los datos sin fines discriminatorios ni perjuicios para el trabajador
 - prolongación de la vigilancia más allá de la relación laboral
 - personal competente para realizar la vigilancia de la salud
- ✓ **RSP** (Reglamento Servicios de Prevención): Nos marca los contenidos mínimos de las entidades especializadas para poder actuar como servicios de prevención en las empresas, incluida la vigilancia de la salud, así se desarrolla en "capítulo especial" la colaboración de los servicios de prevención con el Sistema Nacional de Salud.
- ✓ **Convenios colectivos**
- ✓ **Protocolos de actuación médica**: están protocolos aprobados por el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, son los siguientes:

Plomo	Neuropatías
Manipulación manual de cargas	Asma laboral
Pantallas de visualización de datos	Ruido
Amianto	Alveolitis alérgica extrínseca
Plaguicidas	Agentes biológicos
Cloruro de vinilo monómero	Agentes anestésicos inhalatorios
Posturas forzadas	Silicosis y otras neumoconiosis
Movimientos repetitivos	

¿Quién es el responsable de la vigilancia de la salud?

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 art. 22 LPRL.

Por tanto el sujeto responsable será el empresario, que está obligado a facilitar a los trabajadores el servicio de vigilancia periódica de su estado de salud.

¿Qué tareas desarrolla la vigilancia de la salud?

Las tareas que deben realizar los componentes de la vigilancia de la salud dentro de las empresas pueden ser divididas en cuatro grandes bloques que se encuentran reguladas en el RSP en diferentes artículos:

- ✓ Actuación coordinada con las diferentes disciplinas que componen el servicio de prevención de la empresa.
- ✓ Vigilancia de la salud
 - Investigación, análisis de los datos, obtención de estadísticas.
 - Realizar una vigilancia epidemiológica.
 - Encuestas de salud.
 - Los reconocimientos médicos específicos.
- ✓ Atención de urgencia
 - Dotar con los elementos necesarios a los botiquines.
 - Formar a determinadas personas en primeros auxilios.
 - Asistir los accidentes, así como las emergencias en los lugares de trabajo y asegurar su adecuado traslado.
- ✓ Promoción de la salud laboral
 - Campañas de mejora de la salud.
 - Concienciar al trabajador, a través de la información y formación de hábitos saludables de vida.

¿Qué requisitos debe tener el personal encargado de la vigilancia de la salud?

El Reglamento de los Servicios de Prevención realiza una división entre las tareas a realizar, básica, intermedia y superior. La vigilancia de la salud es una función de nivel superior que debe llevarse a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada. Este personal debe reunir las siguientes características:

- ✓ Médico en posesión de la especialidad de medicina del trabajo.
- ✓ Ayudante técnico sanitario formado en Escuelas Universitarias de Enfermería con la especialidad de Enfermería de Empresa.

- ✓ Otros profesionales como médicos, auxiliares, supervisados por los profesionales en medicina del trabajo pueden realizar labores de apoyo.

Estos profesionales de la vigilancia de la salud deben estar en permanente contacto con el resto de los técnicos del servicio de prevención, para evolucionar en los riesgos y sus posibles consecuencias para la salud de los trabajadores.

¿son obligatorios?

Como ya hemos mencionado con anterioridad una de las obligaciones del empresario es ofrecer a todos los trabajadores a su servicio, reconocimientos médicos de manera periódica y bajo protocolos específicos en función de los riesgos inherentes a su trabajo.

Este ofrecimiento del empresario al trabajador sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, salvo en los supuestos que posteriormente se tratarán.

Este consentimiento para someterse a un reconocimiento médico debe realizarse bajo los derechos más fundamentales de la persona, entre los que se encuentran la dignidad, intimidad y libertad.

Los requisitos básicos para poder realizar el reconocimiento médico con el consentimiento del trabajador son:

- ✓ **Previo e informado:** Esta información previa debe ser remitida por el técnico que va a realizar el reconocimiento médico preferiblemente por escrito con lenguaje claro y comprensible.
- ✓ **Sin engaños ni intimidación:** Se debe evitar cualquier conducta maliciosa que lleve al trabajador a dar un consentimiento sobre pruebas que no se le deban realizar. No debe existir temor por parte del trabajador al dar su consentimiento, este temor puede venir por parte de la empresa con algunas consecuencias negativas. Esta intimidación resulta decisiva en el derecho de elección por parte del trabajador a realizarse o no el reconocimiento médico específico.

Excepciones al principio de voluntariedad de los reconocimientos médicos; art 22 LPRL.

En este punto nos encontramos con una limitación a los derechos fundamentales de la persona, antes citados, intimidad y libertad.

Este derecho a la voluntariedad se ve limitado por la normativa vigente, art 22 LPRL. Así, la idea de poder disponer de la salud del trabajador de manera individual como valor integrante de libertad e intimidad no puede estar por encima del derecho a la salud de otros compañeros, de terceros relacionados con la empresa.

Esta obligatoriedad de los reconocimientos médicos específicos no exime de los requisitos básicos antes citados y de las garantías en la realización de los reconocimientos que trataremos en apartados siguientes.

Los supuestos en que el trabajador está obligado a realizar los reconocimientos médicos, siempre previo informe a los representantes de los trabajadores, son los siguientes:

1. **Cuando los reconocimientos sean imprescindibles y no exista otro método para evaluar las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores:** la decisión es tomada por el empresario, siempre de manera justificada, razonable y acredita. Esta información previa debe ser remitida por el técnico que va a realizar el reconocimiento y en función de los riesgos que existan en el lugar de trabajo, asesorado por el Servicio de Prevención.

Esta decisión unilateral del empresario debe contar con el informe de la representación de los trabajadores, aunque no sea vinculante. Se recomienda que a través de la negociación colectiva se regulen estas situaciones con la finalidad de que ese derecho de consulta sea efectivo dentro de la seguridad y salud de los trabajadores.

2. Cuando los reconocimientos médicos sean imprescindibles y no exista otro método para verificar el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para personas relacionadas con la empresa.
3. **Cuando viene establecido por disposición legal en relación con los riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.** Esta disposición legal puede venir regulada en las propias leyes o en las normas reglamentarias que las desarrollan.
4. **En los casos que el trabajador vaya a realizar tareas con riesgo de enfermedad profesional.**

¿Garantías del trabajador en la realización de los reconocimientos médicos?

El trabajador una vez que ha optado voluntariamente o de forma excepcional obligado por norma legal, dispone de una serie de garantías que se encuentran recogidas en el art. 22 LPRL.

- ✓ El reconocimiento médico debe ser realizado, únicamente, en función de los riesgos inherentes al trabajo.
- ✓ Los reconocimientos médicos deben realizarse bajo protocolos específicos. En el caso que no existan protocolos específicos para los riesgos detectados, al menos, los reconocimientos médicos deben incluir los siguientes apartados:
 - Historia clínico - laboral
 - Exploración clínica, control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo
 - Descripción detallada del puesto de trabajo
 - Tiempo de permanencia en el trabajo
 - Riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo y tiempo de permanencia
 - Medidas de prevención adoptadas ante los riesgos detectados
- ✓ Los reconocimientos deben ser proporcionales a los riesgos inherentes al puesto de trabajo y las características personales de cada trabajador.
- ✓ Deben ocasionar las menores molestias posibles al trabajador, por lo que la elección de las pruebas médicas a realizar debe concretarse según lo que está comúnmente aceptado por la sociedad en cada momento para no vulnerar el pudor del trabajador.

- ✓ Los datos relativos a la vigilancia de la salud no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador, art. 22.4 LPRL.
- ✓ Confidencialidad de los datos obtenidos tras la realización del reconocimiento médico.

¿Cuándo se han de realizar los reconocimientos médicos?

Los reconocimientos médicos deben realizarse: art 37.3.b) del RD 39/97, de los Servicios de Prevención.

- Inicial, después de la incorporación al trabajo.
- Tras la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.
- Después de una ausencia prolongada del trabajador por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger al trabajador.
- Vigilancia periódica de la salud más allá de la finalización de la relación laboral debida a la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo, como es el caso de los trabajadores expuestos a amianto. Esta vigilancia la realizará el Sistema Nacional de Salud. art 37.3.e).

¿Quién paga los reconocimientos médicos?

Todos los costes de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo (incluida la vigilancia de la salud y los reconocimientos médicos específicos) no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores. Art 14.5 LPRL.

Por lo tanto el coste de los reconocimientos médicos recae sobre el empresario como iniciador de los riesgos que genera su empresa sobre la salud de los trabajadores.

Los costes, que debe asumir el empresario, incluyen también los gastos de desplazamientos que el trabajador tuviera que abonar para realizar el reconocimiento médico.

Para que no existan dudas o malentendidos se puede incluir en Convenio Colectivo la consideración con tiempo efectivo de trabajo del tiempo invertido en la realización de los reconocimientos médicos.

¿Cómo y quién debe tratar los resultados de los reconocimientos médicos?

Entre las garantías antes desarrolladas se encontraba la confidencialidad de los datos extraídos de los reconocimientos médicos y la comunicación de las conclusiones de esos reconocimientos.

El acceso a los resultados, se encuentra limitado a las autoridades sanitarias, al personal sanitario y por supuesto el trabajador explicados directamente por el médico que ha realizado el reconocimiento.

El secreto profesional debe ser guardado por todas las personas que pueden estar informadas de manera directa o indirecta de los resultados del reconocimiento médico, estas son:

- Personal sanitario que intervenido en el reconocimiento.
- Personal administrativo del servicio de prevención.

- Empresario y representantes de los trabajadores en los casos que deban ser informados de forma obligatoria de los resultados del reconocimiento, por cuestiones que puedan afectar a otros compañeros o a terceros relacionados con la empresa.

Las conclusiones de los reconocimientos médicos practicados no deben contener indicación alguna de índole médica, solamente deben incluir si el trabajador es apto o no para el desempeño de las funciones que va a realizar o que está realizando.

En el caso de apto, puede ser que existan restricciones a las funciones a realizar por el trabajador, como por ejemplo la limitación de manipular cargas superiores a siete kilos con el brazo izquierdo, pero sin especificar qué tipo de enfermedad o qué deficiencias de salud tiene.

El empresario tiene la obligación de elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral y autoridades sanitarias la información relativa a la vigilancia de la salud, art 23 LPRL. La documentación está limitada a la acreditación de la práctica de los reconocimientos médicos y las conclusiones de los mismos.

En el caso en que la empresa cierre, el empresario deberá remitir a la autoridad laboral los resultados de los controles periódicos de la condiciones de trabajo, para que esta custodie los datos, siempre bajo las garantías antes señaladas.

¿Clases de reconocimientos médicos?

Como hemos observado a lo largo del desarrollo de este capítulo existen diferentes tipos de reconocimientos médicos, con sus diferentes peculiaridades. Para tener una visión más amplia los diferentes tipos de reconocimientos médicos se han concretado en el siguiente cuadro, partiendo de la obligatoriedad o no de su realización por parte del trabajador.

CLASES DE RECONOCIMIENTOS MÉDICOS		
Obligatorios para el trabajador y empresa		
Tipo	Normativa Reguladora	Características particulares
<ul style="list-style-type: none"> • Imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud 	<ul style="list-style-type: none"> - Art. 22.1 LPRL 	<ul style="list-style-type: none"> - Informe previo a los representantes de los trabajadores - No existe un procedimiento alternativo para evaluar los efectos del trabajo - Decisión tomada por el empresario, justificada y razonable
<ul style="list-style-type: none"> • Verificar si el estado de salud es un peligro para el propio trabajador, para sus compañeros o personas relacionadas con la empresa 	<ul style="list-style-type: none"> - Art. 22.1 LPRL - Sentencia Tribunal Constitucional 2/1982 en el que prevalece el derecho a la salud de otros sobre el derecho del trabajador al reconocimiento voluntario 	<ul style="list-style-type: none"> - Informe previo a los representantes de los trabajadores - Decisión tomada por el empresario, justificada y razonable

<ul style="list-style-type: none"> • Disposición legal en relación con riesgos específicos y actividades peligrosas 	<ul style="list-style-type: none"> - Art. 22.1 LPRL - Leyes o reglamentos que lo determinen - Art. 196 LGSS 	<ul style="list-style-type: none"> - Marcadas en cada uno de los casos especiales - En el caso del art. 196 LGSS se realizarán con antelación a la relación laboral
--	--	---

Opcionales para el trabajador, obligatorios para la empresa		
Tipo	Normativa Reguladora	Características particulares
<ul style="list-style-type: none"> • Iniciales 	<ul style="list-style-type: none"> - Art. 37.3.b) 1º RSP - Art. 196 LGSS 	<ul style="list-style-type: none"> - Pueden realizarse durante el periodo de prueba
<ul style="list-style-type: none"> • Postocupacionales 	<ul style="list-style-type: none"> - Art. 37.3.e) RSP 	<ul style="list-style-type: none"> - Vienen marcadas por la norma que los regula. Ejemplo: amianto
<ul style="list-style-type: none"> • Nuevas tareas - Nuevos riesgos 	<ul style="list-style-type: none"> - Art. 37.3.b) 1º RSP 	<ul style="list-style-type: none"> - Se debe realizar después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.
<ul style="list-style-type: none"> • Ausencia prolongada por motivos de salud 	<ul style="list-style-type: none"> - Art. 37.3.b) 2º RSP 	<ul style="list-style-type: none"> - Su finalidad es descubrir eventuales orígenes profesionales.
<ul style="list-style-type: none"> • Intervalos periódicos 	<ul style="list-style-type: none"> - Art. 37.3.b) 3º RSP 	<ul style="list-style-type: none"> - Marcados por los protocolos específicos o negociación colectiva.
<ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos 	<ul style="list-style-type: none"> - Art. 37.3.g) RSP 	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, menores y a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos. - Medidas preventivas adecuadas para determinados riesgos

¿Qué clase de responsabilidades se derivan en materia de vigilancia de la salud?

Como hemos ido observando a lo largo del capítulo gran parte de las obligaciones en materia de vigilancia de la salud las tiene el empresario, por lo tanto es sobre quien recae la mayoría de las responsabilidades.

El régimen de responsabilidades es extenso e intenso, pasando por todas las diferentes variedades que en la actualidad existen y pudiendo ser compatibles entre sí.

Estas responsabilidades pueden ir desde multas de cuantía mínima 30,05 euros infracciones administrativas del orden social, hasta penas privativas de libertad infracciones de índole penal.

El resultado que se espera obtener al aplicar las responsabilidades, no es solamente represivo sino tienen un gran componente reparador de las lesiones sufridas y de fomento de la cultura preventiva.

A parte del empresario y del personal a su servicio, como principales sujetos responsables en materia de prevención, existen otros que pueden incurrir en infracciones, estos son: art. 5.2 LISOS

- Servicios de prevención ajenos a las empresas
- Empresas auditoras
- Entidades formativas en materia de prevención de riesgos
- Promotores y propietarios de obra
- Trabajadores por cuenta propia

¿Cuál es la situación actual de la vigilancia de la salud?

El defender de manera sistemática el derecho de los trabajadores a un control y promoción de su salud, ha sido una lucha histórica en la labor sindical.

En la actualidad, la vigilancia de la salud, se limita básicamente a realizar reconocimientos médicos generales e inespecíficos, sin tener en cuenta los demás ámbitos, como la epidemiología y los programas sanitarios.

Existen diferentes organismos encargados de la vigilancia de la salud, - Sistema Nacional de Salud, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, servicios de prevención y empresas -, quienes no tienen mecanismos de comunicación eficaces que dificulta el progreso de las condiciones de trabajo en nuestro país.

Los actuales mecanismos de notificación no son suficientes para la vigilancia epidemiológica y la investigación de las causas, por lo tanto el principal objetivo que es la intervención preventiva no se lleva a cabo.

La vigilancia de la salud debe ser inseparable de la promoción de la salud, cuestión que en la teoría resulta fácil de aplicar pero que en la práctica no se lleva a cabo.

Como ejemplo de la situación actual podemos citar el cuadro de enfermedades profesionales aprobado en el año 1978 que sólo se ha aumentado en industrias del sector de aerografía textil de la CC.AA. de Valencia "síndrome ardystil".

¿En 25 años no ha aparecido ninguna enfermedad profesional nueva? ¿donde están los estudios epidemiológicos?, ¿el factor económico es más importante que la salud de los trabajadores?

Ante estos interrogantes podemos plantear las siguientes soluciones:

- ✓ Describir de manera exhaustiva las enfermedades profesionales y daños de origen profesional que sirvan para elaborar políticas reales de prevención de riesgos laborales.
- ✓ Llevar a cabo actividades de vigilancia epidemiológica de las enfermedades y daños para la salud derivadas del trabajo conocidos y la identificación de enfermedades y daños nuevos y emergentes, de cara a la adopción de respuestas preventivas rápidas y eficaces.

- ✓ Actualizar la normativa vigente de Seguridad Social y adaptarla al concepto más amplio de daño derivado del trabajo establecido en la LPRL.
- ✓ Ampliación de la población trabajadora a cubrir según la LPRL.
- ✓ Integración del área de la vigilancia y promoción de la salud dentro del Sistema Nacional de Salud.
- ✓ Coordinación y cooperación entre el Sistema Nacional de Salud, Servicios de Prevención, empresas y trabajadores.
- ✓ Revisión del papel de las distintas formas de organizar la prevención.
- ✓ Participación activa de los agentes sociales.