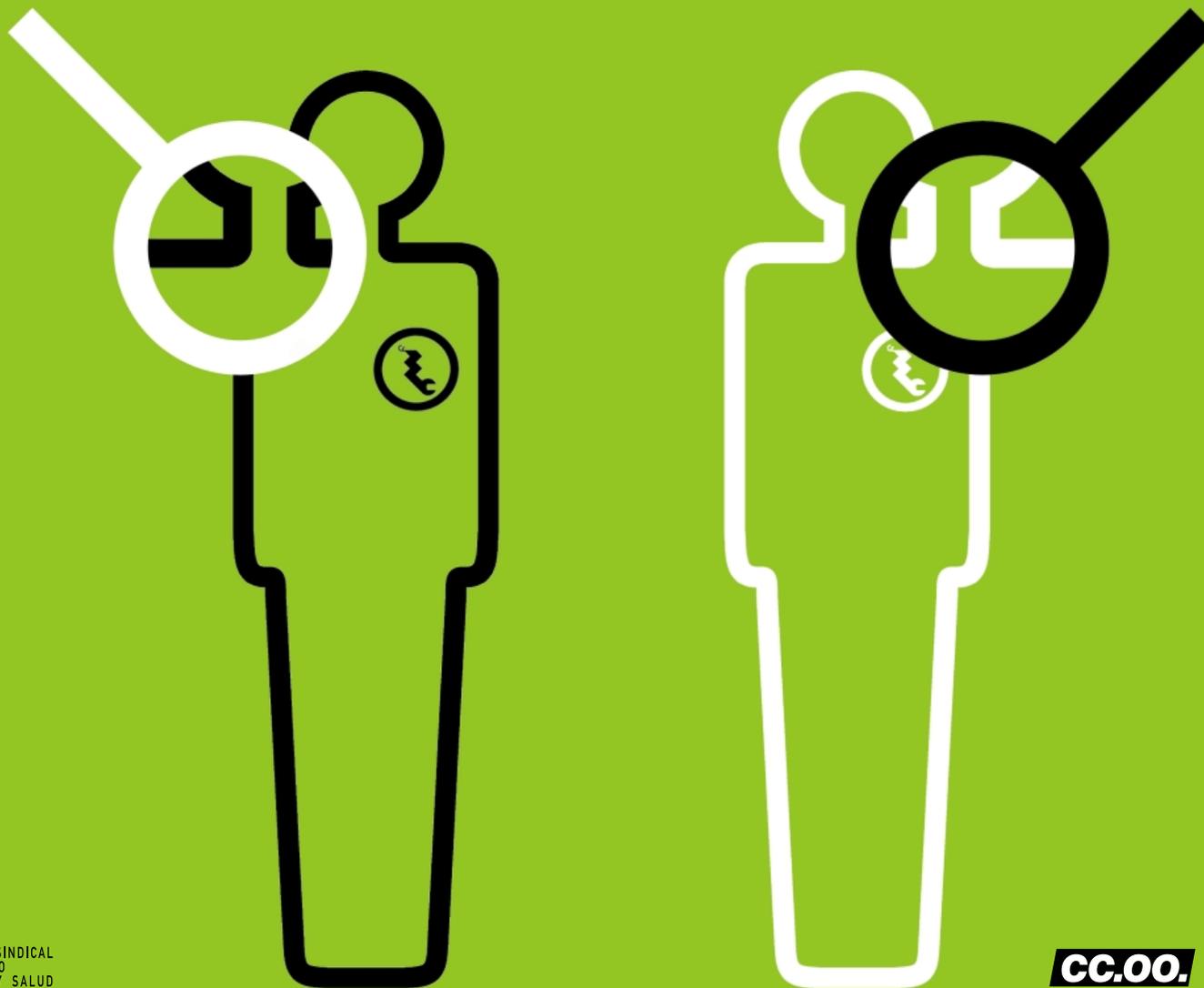


Guía sindical de salud laboral

Vigilancia de la salud de los trabajadores/as



Colabora:



Fraternidad

Edita:



ISTAS

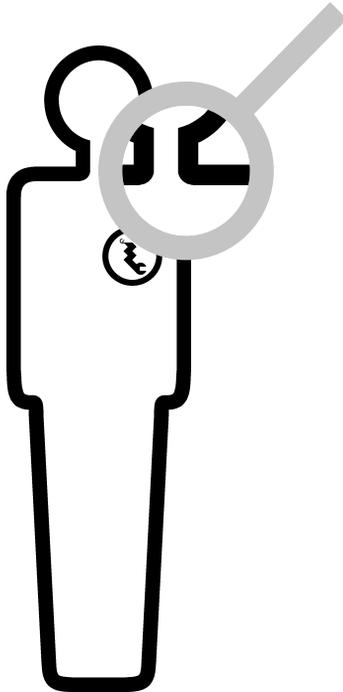
INSTITUTO SINDICAL
DE TRABAJO
AMBIENTE Y SALUD

CC.00.

Guía sindical de salud laboral

Vigilancia de la salud de los trabajadores/as

Neus Moreno
Pere Boix



PRESENTACIÓN

La mayor parte de las dolencias que suelen afectar a las personas en su trabajo raramente se deben a una sola causa de origen laboral por lo que resulta cada vez más difícil catalogarlas como enfermedad profesional en el sentido tradicional del término.

La OMS (Organización Mundial de la Salud) viene utilizando el concepto de "*enfermedades relacionadas con el trabajo*" para referirse a aquellos trastornos de la salud que, pese a no ser originados exclusivamente por el trabajo, se ven influenciados por las condiciones laborales de una forma importante.

Un mal diseño ergonómico del mobiliario de oficina puede provocar problemas de espalda, pero es muy difícil que en la vida extralaboral un individuo no esté sometido también a situaciones de riesgo para la espalda y que, por tanto, ese dolor sólo haya podido ser originado por el trabajo. Otras veces son factores de predisposición genética los que explican que solamente unas determinadas personas se vean afectadas por un problema neurológico cuando eran muchas más las que estuvieron laboralmente expuestas a disolventes. Hay también situaciones en que los efectos de una determinada exposición no son del todo conocidos, como es el caso de los campos electromagnéticos, por lo que resulta complicado relacionar las alteraciones de salud con el trabajo.

Tal como están las cosas actualmente, parece más importante saber si un determinado trabajo tiene algo que ver con la aparición de una enfermedad que decidir si dicha enfermedad se debe única y exclusivamente al trabajo.

En este panorama, la vigilancia de la salud adquiere una nueva dimensión puesto que puede servir tanto para detectar nuevos problemas como para saber si algo está fallando en la prevención. Ello requiere una nueva orientación de los reconocimientos médicos tradicionales y así se recoge en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En la presente guía intentaremos ofrecer una panorámica de esta nueva dimensión de la vigilancia de la salud, así como algunas reflexiones y propuestas sobre la estrategia sindical y el papel de los Delegados y Delegadas de Prevención en este campo.

VIGILANCIA

Opiniones sobre los reconocimientos médicos

No sirven para nada. Te saquen lo que te saquen al final vas a tener que volver al mismo trabajo. Es preferible no saber lo que tienes. Al menos no te amargas la vida.

Es verdad, lo importante es mejorar las condiciones de trabajo. Pero, tal vez, esta opinión es excesivamente pesimista. Está claro que cuando el problema está en el puesto de trabajo, el reconocimiento médico no es la solución. Sin embargo, forma parte de ella. Cuanto menos se sabe lo que pasa más lejos se está de arreglar un problema. Para prevenir hay que conocer, aunque el conocimiento por sí solo no es suficiente.

Me parecen muy bien y tendrían que hacerse más a menudo. Cada seis meses por lo menos.

Estamos en el polo opuesto. La cuestión no es "cuantos más, mejor". Hay que saber para qué se hacen, hacer los necesarios y hacerlos bien. Más reconocimientos no siempre significan más prevención. A veces, justamente es todo lo contrario.

Antes estaban mejor. Te hacían radiografías, electros, de todo. Ahora, sólo cuatro cosas y ya está.

Ejemplo de lo que podemos denominar "consumismo médico". Uno se queda tranquilo porque le han hecho "de todo" aunque muchas de esas pruebas sean perfectamente inútiles o, incluso, estén contraindicadas. El medio (las pruebas diagnósticas) se convierte en fin con lo que la verdadera finalidad (la prevención) desaparece del mapa.

Pero si ni siquiera me han preguntado cuál es mi puesto de trabajo.

Una forma como otra cualquiera de perder el tiempo y despilfarrar recursos. Si el médico no conoce tu puesto de trabajo, no sabe a qué riesgos estás expuesto, por tanto no tiene ni idea de qué alteraciones de salud te pueden provocar. Es decir, va completamente a ciegas. Es como buscar una aguja en un pajar.

Pues a mí el médico me ha pasado una encuesta y, sin más, me ha dicho que hasta dentro de un par de años no tengo que volver.

Esto no significa necesariamente una mala práctica médica. Por ejemplo, si el problema a vigilar es el riesgo de lesión vertebral por manipulación de cargas, si se está controlando preventivamente dicho riesgo y si la persona expuesta no refiere ningún tipo de síntomas o molestias, ¿qué sentido tiene una exploración médica complicada?. La Asociación Internacional de Ergonomía recomienda en este caso justamente eso: administrar un cuestionario y si no hay síntomas repetirlo cada tres o cinco años. Según la OIT "en la mayoría de los casos una evaluación de la salud con un cuestionario puede ser suficiente".

Del reconocimiento médico a la vigilancia de la salud

Reconocimiento médico equivale a exámen de salud y consiste en observar o analizar distintos aspectos de una persona para determinar si goza de buena salud o sufre algún tipo de alteración.

Vigilancia de la salud no es exactamente lo mismo. Vigilar significa estar atentos para evitar que ocurran cosas indeseadas: uno vigila un local para evitar robos o vigila al niño para que no se caiga. Vigilar la salud de los trabajadores es, pues, estar atentos para evitar que ésta se vea dañada por las condiciones de trabajo.

Dicha vigilancia se puede llevar a cabo mediante reconocimientos médicos o exámenes de salud. Esto es lo más usual, pero es sólo una de las formas posibles. Hay otras, por ejemplo, encuestas de salud, controles biológicos, estudios de absentismo, estadísticas de accidentes, etc. Todo lo que aporte información sobre la salud de los trabajadores puede convertirse en un instrumento de vigilancia.

Un buen vigilante debe saber observar e interpretar las señales de alarma. Sería imposible recorrer, por ejemplo, todo el Museo del Prado y detectar diariamente todas las alteraciones grandes o pequeñas en cualquiera de sus dependencias. Hay que seleccionar la información útil y fijarse sobre todo en aquello que resulta relevante para lo que se pretende evitar en vez de ir al tuntún. Para ello, obviamente, hay que tener una idea de qué es lo que se busca. No parece razonable que cada vez que pasa una mosca se dispare el sistema de alarma.

Vigilancia: Paralelismos

- Vigilar un edificio
- Vigilar la salud de los trabajadores

■ Control de los puntos débiles



- Puertas y ventanas.
- Enfermedades específicas relacionadas con los riesgos.

■ Interpretar rápidamente las señales de alerta



- Sistemas de alarma.
- Diagnóstico precoz.

■ Atención a situaciones imprevistas



- Ruidos extraños.
- Bajas por acumulación de casos de la misma enfermedad, molestias, quejas,...

■ Actuar enérgicamente para evitar males mayores



- Detener a los atacadores.
- Eliminar o controlar el riesgo.

Lo mismo ocurre en la vigilancia de la salud. Hay que tener una idea de qué alteraciones cabe esperar en unas determinadas condiciones de trabajo y concentrarse en ellas de manera especial. Por eso se habla de reconocimientos médicos específicos. No es lo mismo vigilar la salud de los pescadores que la de las cajeras de un supermercado.

Nuestro vigilante de museo, además, no solamente realiza rondas periódicas sino que está permanentemente atento por si detecta alguna cosa rara. Igualmente un buen sistema de vigilancia de la salud no se reduce a repetir cada cierto tiempo el reconocimiento médico. Si entre uno y otro exámen de salud el trabajador enferma o manifiesta alguna alteración, ésta debe ser valorada por si tiene alguna relación con su trabajo.

También sucede que a veces la señal de alarma no se dispara por un caso aislado sino por una acumulación excesiva de individuos con parecidas alteraciones de salud. Tal vez una trabajadora con desarreglos menstruales no parezca un problema muy importante pero si más de la mitad de las trabajadoras de un sección refieren este tipo de desarreglos hay que empezar a preocuparse. La vigilancia de la salud, a diferencia del reconocimiento médico, no se ocupa sólo de las señales individuales sino también, y sobre todo, de las colectivas.

Pero en el concepto de vigilancia de la salud lo verdaderamente importante no es sólo el instrumento o la información que se recoge. De nada serviría vigilar un banco si cuando tenemos constancia de que va a sufrir un atraco nos limitamos a tomar nota del día y la hora. En el propio concepto de vigilancia está la finalidad: evitar que suceda algo. Pues aquí es lo mismo. El sentido de la vigilancia de la salud es impedir que ésta se deteriore o, en todo caso, detener lo más pronto posible dicho deterioro si es que no se pudo evitar.

Vigilancia de la salud y detección precoz

La detección precoz de alteraciones o enfermedades es el objetivo específico de la vigilancia de la salud. Esto es lo que dispara la señal de alarma.

En primer lugar, parece evidente que es preferible detectar algo precozmente a hacerlo tardíamente. Sobre todo, si ese algo es una enfermedad y sus posibilidades de curación o su pronóstico dependen del momento

en que se inicie el tratamiento. Una detección precoz de alteraciones audiométricas puede servir, si se toman medidas adecuadas, para evitar una sordera. Este es el fundamento del derecho individual a la vigilancia de la salud que la ley reconoce a todos los trabajadores y trabajadoras: detectar una dolencia lo antes posible para evitar daños mayores.

Pero, si se detecta una alteración por pequeña que sea significa que la prevención no ha funcionado del todo bien puesto que ya se ha producido un daño. La detección precoz permite, además, darse cuenta a tiempo de que algo va mal en materia de prevención.

El mejor indicador de que la prevención funciona es la ausencia de daños a la salud. Si éstos aparecen a pesar de haber tomado medidas de control del riesgo es que lo que se ha hecho no es suficiente. También aquí es útil la detección precoz. Vale más saberlo pronto que tarde. Si a pesar de haber revisado el sistema de acondicionamiento de aire de la oficina, los trabajadores siguen manifestando determinadas alteraciones, hay que pensar que aún no se ha solucionado el “síndrome del edificio enfermo”. Una alteración detectada a tiempo en un trabajador puede servir, además, para prevenir la aparición de más casos entre los compañeros de trabajo.

Por otra parte, no siempre se conocen todos los efectos de la exposición al riesgo. Es más, a veces no se toma conciencia de que una determinada situación representa un riesgo hasta que no se empiezan a detectar daños. Es importante, pues, estar atentos a los indicadores de salud y no considerar la vigilancia de la salud sólo como una actividad de control de “final de tubería”, sino también como una fuente de información para identificar riesgos. Un diagnóstico precoz no sólo hubiera evitado, por ejemplo, la cronicación de alteraciones neurológicas en trabajadoras debido a la utilización de plaguicidas ambientales en los locales de trabajo sino que hubiera posibilitado una adecuada evaluación del riesgo a su debido tiempo.

Cambiar la tradición de los reconocimientos médicos

Sabemos que hasta ahora la práctica habitual de los reconocimientos médicos tiene o ha tenido muy poco que ver con todo lo que venimos diciendo.

En muchos casos ni siquiera se llevan a cabo exámenes de salud periódicos y, cuando se realizan, consisten en un reconocimiento general más o

menos igual para todos que tiene muy poco que ver con los riesgos del trabajo. De esta forma, cuando se detecta alguna anomalía ni se relaciona con las condiciones de trabajo ni se desarrolla ningún tipo de intervención sobre las mismas. Tampoco se suele prestar atención a la dimensión colectiva de los problemas. Otras veces, y esto es muy grave desde el punto de vista ético, se utilizan los reconocimientos para una selección discriminatoria del personal o como una forma de control sobre la vida privada de las personas.

Para que los reconocimientos médicos puedan considerarse un instrumento de vigilancia de la salud deben orientarse de acuerdo con los siguientes principios:

- el reconocimiento médico debe considerarse una actividad complementaria de la intervención preventiva sobre las condiciones de trabajo;
- debe servir para detectar precozmente enfermedades y alteraciones relacionadas con los riesgos a los que está expuesto cada trabajador;
- dichas alteraciones deben ser objeto de estudio mediante la evaluación (o reevaluación) de los riesgos del puesto de trabajo;
- los resultados de los reconocimientos deben analizarse en su conjunto por si aparecen un número de casos de enfermedad mayor de lo esperado;
- los exámenes médicos no deben sustituir la necesaria intervención preventiva sobre las condiciones de trabajo sino favorecerla.

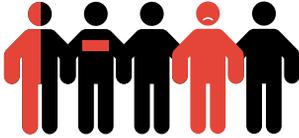
Todo ello debe realizarse con plenas garantías científicas, respetando la imparcialidad e independencia de los profesionales de la salud y con la más estricta protección de los derechos de los trabajadores a la intimidad y a la confidencialidad de los datos sanitarios.

¿Y qué pasa con el reconocimiento general?

Los exámenes de salud que se limitan a un reconocimiento médico general o a una analítica inespecífica sin relación con los riesgos del trabajo tienen muy poco valor como instrumento de prevención. Es más, a veces

OIT, 1998
Los programas de vigilancia de la salud de los trabajadores/as deberían utilizarse con fines de prevención en especial para:

- Describir el estado de salud colectivo.



- Explicar las causas de los accidentes y enfermedades del trabajo.



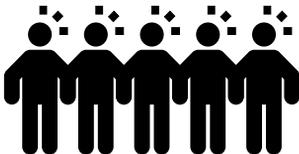
- Identificar grupos de trabajadores expuestos a riesgos específicos.



- Preparar estrategias preventivas para eliminar el riesgo o mitigar sus consecuencias.



- Verificar la eficacia de las medidas de control.



son un puro espejismo: dan la impresión de que se está haciendo algo cuando en realidad no tienen la más mínima repercusión en las condiciones de trabajo.

Sin embargo, muchos trabajadores y trabajadoras consideran positivos estos reconocimientos y los perciben como una mejora en la atención a su salud. De hecho, en ocasiones, son una conquista de los propios trabajadores a la que no están dispuestos a renunciar. Y en cierto sentido, no les falta razón.

Es cierto que no se puede considerar adecuada una vigilancia de la salud de los trabajadores basada exclusivamente en reconocimientos médicos de tipo general. Pero la aplicación de pruebas específicas no tiene por qué estar reñida con un examen más general. Es más, puede estar perfectamente justificada..

En primer lugar, un examen médico no es concebible como una simple aplicación mecánica de pruebas diagnósticas preestablecidas. Un acto médico es un proceso cuyo primer paso es la llamada '*anamnesis*' (palabra griega que significa 'recuerdo') y consiste en una conversación inicial sobre los trastornos que refiere la persona atendida y las situaciones relacionadas con ellos. A partir de dicha información, el médico orienta la *exploración clínica* que aportará datos objetivos al *diagnóstico*. Todo acto médico supone, pues, algún tipo de revisión general para identificar eventuales problemas de salud y actuar en consecuencia.

Tampoco se puede exagerar el carácter específico del reconocimiento médico hasta el punto de vigilar exclusivamente aquellos daños bien conocidos y pasando por alto posibles alteraciones menos usuales que pueden reflejar situaciones de riesgo nuevas o insuficientemente estudiadas.

Por otra parte, una adecuada coordinación de los servicios de prevención con el sistema sanitario puede hacer aconsejable la inclusión en los reconocimientos a trabajadores de una vigilancia sobre 'enfermedades comunitarias' importantes como las cardiovasculares u otras.

Por último, hay que tener en cuenta que uno de los resultados del examen médico debe ser el juicio sobre la necesidad o no de adaptar el puesto de trabajo a las capacidades del trabajador o trabajadora, lo cual requiere una valoración general de las mismas.

En resumen, la vigilancia de la salud debe incluir necesariamente procedimientos diagnósticos específicos en función del riesgo pero no está justificado establecer una división tajante (ni mucho menos excluyente) entre lo general y lo específico en este terreno.

No obstante, hay que tener en cuenta que las pruebas diagnósticas, tanto en los reconocimientos de carácter general como en los específicos, deben reunir los criterios de necesidad, validez científica y utilidad preventiva. Los procedimientos que no cumplan estos requisitos no están justificados ni en el campo de la salud laboral ni en el de la salud comunitaria por lo que deberían desecharse sin más.

Cómo establecer un sistema de vigilancia de la salud

El primer paso para establecer un sistema de vigilancia de la salud es hacer una buena evaluación de riesgos en la que se incluya un estudio inicial del estado de salud de la población trabajadora. Es decir, hay que recoger desde el primer momento informaciones para disponer de indicadores sanitarios que puedan dar pistas en la identificación de riesgos, que permitan una valoración de las capacidades de los trabajadores y que sirvan de referente para el seguimiento y control de la eficacia de futuras intervenciones preventivas.

RSP art. 5

Reglamento de los
Servicios de
Prevención

Una vez evaluados los riesgos y formulado el plan de prevención, se deben seleccionar aquellas situaciones que deberían ser objeto de vigilancia sanitaria bien porque no se ha conseguido eliminar completamente el riesgo (p.e. pausas en tareas repetitivas) o bien por las peculiaridades de los trabajadores expuestos (p.e. trabajadores diabéticos en turnos rotatorios). También pueden incluirse los riesgos supuestamente controlados con el fin de verificar que efectivamente es así (p.e. comprobar que las medidas de control del ruido instauradas evitan la aparición de pérdidas auditivas). Es decir, se debe definir y justificar qué es lo que se pretende vigilar y con qué objetivos.

RSP arts. 3 y 9

El siguiente paso es determinar cómo se va a llevar a cabo la vigilancia, esto es, seleccionar los procedimientos diagnósticos y de seguimiento. Para ello hay que saber si existen métodos científicamente fiables y válidos de detección precoz y, caso de ser así, si dichos procedimientos son aplicables técnicamente con los recursos existentes y si los trabajadores los consideran aceptables. No necesariamente las pruebas más sofisti-

cadav son las más adecuadas. Ni siquiera son siempre necesarios exámenes médicos: una encuesta específica o un estudio del absentismo por enfermedad pueden ser, a veces, menos costosos y más útiles.

RSP art. 37.3. c

Queda aún otra cuestión por despejar: fijar los criterios de actuación preventiva. Cuándo se considerará que un hallazgo es relevante como indicador de riesgo y qué se hará en tal caso. Hay que asegurar, en primer lugar, la utilidad para el individuo y garantizar que a partir de una detección precoz se actuará para impedir la progresión de la enfermedad. Por otra parte, hay que tener previsto un protocolo de actuación preventiva eficaz sobre el entorno y sobre los compañeros de trabajo. Es decir, hay que tener perfectamente claros los beneficios individuales y colectivos del diagnóstico precoz.

Una vez se tiene claro todo lo anterior se puede pasar a organizar las actividades de vigilancia de la salud: cada cuánto tiempo, con qué sistemática, cómo se registrarán los resultados, qué criterios específicos se tendrán en cuenta de acuerdo con las características personales (edad, sexo, hábitos, antecedentes), si se van a vigilar o no 'enfermedades comunitarias', cómo se va a garantizar la confidencialidad y el derecho a la información de los trabajadores, qué tratamiento epidemiológico se va a dar a la información, etc.

Los resultados de la vigilancia de la salud deberán analizarse y contrastarse con los datos sobre exposición para valorar las eventuales relaciones entre riesgo y daño y actuar en consecuencia replanteando si es necesario la evaluación de riesgos y los planes de prevención.

RSP arts. 6 y 37.3.f

Propuestas para una estrategia sindical

Una estrategia de participación en este terreno debe saber combinar dos elementos. Por una parte, se debe mantener la capacidad sindical de propuesta para garantizar una buena orientación preventiva de la vigilancia de la salud. Por otra, hay que desarrollar una acción de seguimiento y control para que dicha vigilancia se realice de forma coherente y ajustada a las prescripciones normativas.

El Delegado/a de Prevención debe mantener su capacidad de iniciativa, propuesta y negociación en todo aquello relacionado con la identificación de problemas, la selección de prioridades y, en general, con la orga-

nización de la prevención (planes, medidas de control, asignación de recursos, valoración de resultados). Es decir, en lo que podemos llamar la dimensión social de la prevención.

Esta actitud de iniciativa y propuesta es mucho más complicada cuando se refiere a la aplicación de criterios técnicos puesto que el delegado/a empieza a pisar un terreno que no le es propio. En este sentido, lo normal es ejercer un papel de 'control externo', es decir, vigilar que las cosas se hagan como se deben hacer, como dice la ley o tal y como se han acordado.

No es lo mismo hacer propuestas sobre si tal o cual riesgo debería ser objeto de vigilancia de la salud que pretender discutir con el médico qué tipo de pruebas son las adecuadas para ello. No es que esto último sea indiscutible, pero difícilmente el Delegado/a de Prevención estará capacitado para hacerlo.

Ejemplos de participación activa pueden ser la elaboración de propuestas sindicales y búsqueda de consenso en aspectos como:

- introducir informaciones de salud en las evaluaciones de riesgo
- incluir la vigilancia de la salud en los planes de prevención
- intervenir en la definición de los riesgos objeto de vigilancia
- colaborar en la organización de la vigilancia de la salud
- conocer y evaluar los resultados colectivos de las actividades de vigilancia de la salud.

Al mismo tiempo, el Delegado/a de Prevención debería estar atento y asegurarse de que los reconocimientos médicos se basan en los protocolos aprobados por el Ministerio de Sanidad y Consumo, de que se desarrollan con un respeto estricto a los derechos de los trabajadores/as o de que se mantienen criterios rigurosos de ética e independencia profesional.

Derechos de los trabajadores/as

El primer derecho de los trabajadores/as es justamente el derecho a que se vigile su salud para evitar que ésta se vea deteriorada por las condiciones de trabajo. La ley lo reconoce con carácter universal y obliga al empresario a garantizarlo aun cuando se trate de empresas de trabajo temporal.

**LPRL arts. 22 y 28
Ley de Prevención
de Riesgos
Laborales**

La vigilancia de la salud debe ser voluntaria. Siempre se debe recabar el consentimiento del trabajador/a el cual, una vez informado de cómo se va a llevar a cabo, puede renunciar voluntariamente a ella salvo si es imprescindible un reconocimiento médico para evaluar su propia salud o para evitar daños a terceros.

LPRL art. 22.1

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a conocer los resultados de la vigilancia de su salud. Por el contrario, se prohíbe comunicar información médica personal fuera del ámbito sanitario encargado de la vigilancia de la salud sin el consentimiento expreso del trabajador/a. Del mismo modo, la ley prohíbe utilizar los resultados de la vigilancia de la salud con fines discriminatorios o en perjuicio del trabajador.

LPRL arts. 22.2, 22.3 y 22.4

Además del derecho a una vigilancia de la salud periódica de acuerdo con los contenidos del plan de prevención y con los criterios de las autoridades sanitarias, se debe garantizar una evaluación de la salud a todo trabajador/a en dos circunstancias concretas: tras la incorporación a nuevos trabajos o tareas y tras una ausencia prolongada por motivos de salud. Si fuera necesario, también tiene derecho a la vigilancia de su salud una vez finalizada su relación laboral a través del Sistema Nacional de Salud.

RSP art. 37.2

Derechos de participación

La ley no contempla una participación específica de los Delegados/as de Prevención en materia de vigilancia de la salud salvo en algunas cuestiones muy concretas:

- informe previo de los representantes de los trabajadores para anular el carácter voluntario de un reconocimiento médico
- consulta sobre los procedimientos de elaboración y conservación de la documentación relativa a la vigilancia de la salud
- derecho a ser informados de las conclusiones de los reconocimientos de aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo

LPRL art. 22.1

LPRL arts. 33 y 23.1.d

LPRL art. 22.4

Sin embargo no se debe olvidar que los representantes de los trabajadores tienen reconocida la facultad de "conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención" en su condición de miembros del Comité de Seguridad y Salud o, en su defecto, como Delegados/as de Prevención, tanto si se trata de un servicio de preven-

LPRL art. 39.2.d

LPRL art. 36.1

ción propio como de una entidad externa. Ello permite participar en la planificación de la vigilancia de la salud como parte de la actividad de los servicios de prevención así como controlar los resultados de la misma.

RSP art. 20.2

Dicha participación puede hacerse también efectiva en el marco de las competencias relativas al conocimiento de los daños producidos en la salud de los trabajadores y al análisis de sus causas.

LPRL arts. 36.2.c
y 39.2.c

Además, el reconocimiento de los derechos de participación y consulta en un sentido amplio puede ser perfectamente aplicable a este campo. Tal es el caso por ejemplo de las consultas preceptivas en materia de “organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales”.

LPRL arts. 33.1.b
y 36

Por último, la estrecha vinculación de la vigilancia de la salud con la evaluación de riesgos y la elaboración de planes de prevención abre unas amplias posibilidades de participación en un terreno en el que está perfectamente reconocido el papel de los Delegados/as de Prevención.

LPRL arts. 33;36 y 39
RSP arts. 3.2; 5.1
y 6.2

Requisitos legales de la vigilancia de la salud

La legislación recoge una serie de requisitos que deben reunir las actividades de vigilancia de la salud

a) ¿qué actividades comprende?

- recogida de información sobre el estado de salud de los trabajadores para identificar riesgos
- evaluaciones periódicas de salud y exámenes médicos
- estudios de absentismo por enfermedad
- investigación de las causas de los daños para la salud y análisis epidemiológicos

RSP art. 5.1

RSP art. 37.3.b

RSP art. 37.3.d

RSP art. 6.1

b) ¿cómo se deben realizar?

- orientarse en función de los riesgos a que está expuesto el trabajador
- optar por los reconocimientos o pruebas que causen menos molestias al trabajador
- adecuarse a los protocolos específicos elaborados por el Ministerio de Sanidad y Consumo
- incluir una historia clínico-laboral en la que consten las distin-

LPRL art. 22.1;

RSP art. 37

LPRL art. 22.1

RSP art. 37.3.c

tas exposiciones a riesgos, las dolencias del trabajador/a y los resultados de las exploraciones, análisis o estudios complementarios

- analizar los resultados con criterios epidemiológicos RSP art. 37.3.c
- respetar la intimidad y la dignidad de la persona y el derecho a la confidencialidad RSP art. 37.3.f
- comunicar los resultados a la persona interesada LPRL art. 22.2
- no utilizarla con fines discriminatorios LPRL art. 22.3

c) ¿quién puede llevarla a cabo?

- forma parte de las funciones del Servicio de Prevención LPRL art. 31.3.f
- para poder realizarla dichos servicios deben contar al menos con un médico y un ATS/DUE con formación especializada en salud laboral RSP art. 37.3.a
- en general las actividades de vigilancia de la salud deben ser realizadas por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada LPRL art. 22.6

d) ¿cuándo deben realizarse acciones de vigilancia de la salud?

- en el momento de la evaluación de riesgos (indicadores sanitarios) RSP art. 5.1
- tras la incorporación de un nuevo trabajador/a al trabajo RSP art. 37.3.b.1
- cuando a un trabajador/a se le asigne una tarea que suponga nuevos riesgos para su salud RSP art. 37.3.b.1
- tras una ausencia prolongada del trabajador/a por motivos de salud RSP 37.3.b.2
- periódicamente de acuerdo con protocolos específicos RSP arts. 37.3.b.3 y 37.3.c

Guía para el control sindical

1. Organización de la vigilancia de la salud

- ¿Se han incluido indicadores de salud en la evaluación de riesgos?
- ¿Ha adoptado la empresa un programa de vigilancia de la salud como parte del plan de prevención?
- ¿El plan de prevención ha sido objeto de consulta con los Delegados/as de Prevención?

- ¿La vigilancia de la salud se desarrolla a través del Servicio de Prevención propio o, en su defecto, mediante un concierto con un servicio ajeno?
- ¿El servicio de prevención que realiza la vigilancia de la salud dispone de médico especialista en Medicina del Trabajo o diplomado en Medicina de Empresa y de ATS/DUE de empresa?
- ¿Han sido consultados los Delegados/as de Prevención sobre la programación de la vigilancia de la salud realizada por el Servicio de Prevención?
- ¿Han sido consultados los Delegados/as de Prevención en los casos en que la vigilancia de la salud se considere obligatoria para determinados trabajadores/as?
- ¿Se ha incluido el estudio del absentismo por enfermedad como parte de la vigilancia de la salud?
- ¿Se ha organizado el registro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales?
- ¿Han sido consultados los Delegados/as de Prevención sobre los procedimientos de elaboración y conservación de la documentación relativa a la vigilancia de la salud?
- ¿Se ha establecido alguna coordinación entre el servicio de prevención y el Área de Salud del sistema sanitario público?

2. Exámenes de salud

- ¿Se realizan reconocimientos médicos como parte de la vigilancia de la salud?
- ¿Todos los trabajadores/as que lo desean pueden acceder a dichos exámenes de salud con independencia del tipo de contrato?
- En caso de contar con trabajadores de ETT ¿las ETT garantizan la vigilancia de la salud de dichos trabajadores/as?

- ¿Los exámenes de salud se orientan específicamente a los riesgos presentes en los diferentes puestos de trabajo?
- ¿Los exámenes de salud tienen en cuenta las especiales características personales de cada trabajador o trabajadora?
- ¿Los exámenes de salud se basan en los protocolos elaborados por el Ministerio de Sanidad y Consumo?
- ¿Se realiza un examen de salud cada vez que a un trabajador/a se le asigna una tarea que suponga nuevos riesgos para su salud?
- ¿Se realiza un examen de salud cada vez que un trabajador/a se reincorpora tras una ausencia prolongada por enfermedad?
- ¿Se cumplimenta o actualiza la historia clínico-laboral cada vez que se realiza un examen de salud?
- Cuando es necesario ¿se prolonga la vigilancia de la salud más allá de la relación laboral?

3. Protección de los derechos de los trabajadores/as

- ¿Se solicita el libre consentimiento de los trabajadores/as para practicar los reconocimientos médicos?
- ¿Dicho consentimiento se solicita informando previamente y de forma comprensible a la persona interesada de las pruebas que se van a practicar y de su utilidad preventiva?
- ¿Se informa igualmente, en su caso, de las razones por las que un reconocimiento médico se considera obligatorio?
- ¿Se procura que el reconocimiento o las pruebas que se practican causen las menos molestias posibles al trabajador/a?
- ¿Los reconocimientos se realizan respetando la intimidad y la dignidad de la persona?
- ¿Se informa personalmente del resultado del reconocimiento a cada trabajador/a?

- ¿Se mantiene la más estricta confidencialidad sobre la información sanitaria individual?
- ¿Se respeta el principio de no utilizar los datos sanitarios para fines discriminatorios o en perjuicio del trabajador/a?
- ¿La información al empresario sobre los resultados de la vigilancia de la salud se refiere exclusivamente a la aptitud del trabajador/a para el puesto de trabajo?

4. Orientación preventiva

- Cuando se detecta un daño o una alteración de la salud en un trabajador/a ¿se investigan sistemáticamente sus posibles causas laborales?
- Cuando se detecta un daño o una alteración de la salud en un trabajador/a en cuyo origen se encuentran factores de riesgo laboral ¿se propone al empresario la adopción de medidas para controlar dichos riesgos en el puesto de trabajo?
- Cuando el daño o la alteración de la salud detectado en un trabajador/a lo requiere ¿se propone al empresario la adopción de medidas para adaptar el puesto de trabajo a las nuevas condiciones de dicho trabajador/a?
- Cuando se detectan daños a la salud de los trabajadores/as ¿se revisa la evaluación de riesgos correspondiente a sus puestos de trabajo?
- ¿Se analizan los resultados de la vigilancia de la salud con criterios epidemiológicos?
- ¿Se utilizan los resultados de la vigilancia de la salud como indicador para evaluar la eficacia de la prevención?
- ¿Se trasladan las conclusiones del análisis de los resultados de la vigilancia de la salud al resto de los componentes del Servicio de Prevención con el fin de mejorar la eficacia de la prevención?
- ¿Colabora el Servicio de Prevención con el Sistema Sanitario Público en el mantenimiento del Sistema de Información Sanitaria en Salud Laboral?