

VIGILANCIA DE LA SALUD LABORAL





ÍNDICE

1. La Vigilancia de la Salud en Prevención de Riesgos Laborales
 - Concepto de Salud Laboral
 - Objetivos de la Salud Laboral
 - Concepto de Vigilancia de la Salud
2. Obligaciones del empresario en materia de Vigilancia de la Salud
3. ¿Cuándo tiene el empresario que llevar a cabo la Vigilancia de la Salud?
4. ¿Se debe consultar a los trabajadores (o representantes) cuestiones relacionadas con la Vigilancia de la Salud?
5. ¿Quién debe realizar la Vigilancia de la Salud?
6. ¿Cuáles son las funciones del Servicio de Prevención en esta materia?
7. ¿En base a qué criterios se lleva a cabo la Vigilancia de la Salud?
8. ¿Cuál es su contenido?
9. ¿Qué tipo de Vigilancia de la Salud hay que realizar según los riesgos específicos?
10. ¿Se deben considerar las limitaciones de los trabajadores especialmente sensibles, embarazadas y menores?
11. ¿La Vigilancia de la Salud puede ir más allá de la relación Laboral?
12. ¿En qué caso se puede negar el trabajador a someterse a la Vigilancia de la Salud?
13. Confidencialidad de los resultados
14. ¿Qué sanciones están previstas en materia de Vigilancia de la Salud?
15. ¿Quién asume los costes de los reconocimientos específicos?
16. ¿Hay que documentar los resultados?

La Confederación Regional de Empresarios de Castilla-La Mancha

(CECAM CEOE-CEPYME Castilla-La Mancha)

Es la Organización Empresarial más representativa de Castilla-La Mancha, de carácter intersectorial, sin ánimo de lucro, independiente y de adhesión voluntaria. Fue constituida por las cinco organizaciones empresariales intersectoriales y provinciales de la región (Confederación de Empresarios de Albacete, Confederación Provincial de Empresarios de Ciudad Real, Confederación de Empresarios de Cuenca, Confederación Provincial de Empresarios de Guadalajara y Federación Empresarial Toledana), integrando a través de ellas a más de 300 asociaciones, siendo asociadas las entidades constituyentes y las organizaciones empresariales regionales sectoriales.

La Confederación pretende la coordinación, representación, gestión y defensa de los intereses generales y comunes de las empresas, con especial interés en la prestación de servicios que aporten valor al asociado.

Desde el principio, la patronal regional, integrada en CEOE y CEPYME, ha venido asumiendo responsabilidades que han contribuido a la vertebración autonómica, consiguiendo con ello una cohesión empresarial.

FUNCIONES

Representación

- Representa a las asociaciones integradas, en cerca de 100 foros de participación. Conjuga los intereses de todos y cada uno de los asociados.

Interlocutor empresarial de la región

- Reconocida por las organizaciones empresariales, los empresarios, los autónomos, las Instituciones públicas y privadas, como el principal interlocutor empresarial de Castilla-La Mancha.
- Comprometida con la sociedad.
- Coordina los servicios que se prestan, con los de las organizaciones empresariales provinciales.

Servicios de Información y asesoramiento

- Jurídico-laboral, Económico, Internacional, Formación, Calidad, Medio Ambiente, Prevención de Riesgos Laborales, Comunicación.
- Cursos, seminarios, conferencias, reuniones, jornadas, foros, publicaciones, revista informativa.

La inclusión del papel desempeñado por las organizaciones empresariales de nuestro país, como es CECAM CEOE-CEPYME, dentro de la Constitución Española, da muestra de la relevancia de estas organizaciones, tal y como se recoge en el Artículo 7 del Título Preliminar de la Carta Magna, donde además se destaca su contribución a la defensa y a la promoción de los intereses económicos y sociales.

PARA MÁS INFORMACIÓN

C/ Reino Unido, 3-3ª Planta. 45005 Toledo · Telf.: 925 28 50 15 · e-mail: cecam@cecam.es

www.cecam.es

1.

VIGILANCIA DE LA SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



La Vigilancia de la Salud de los trabajadores es un instrumento que utiliza la Medicina del Trabajo para controlar y hacer el seguimiento de las repercusiones de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.

CONCEPTO DE SALUD LABORAL

Hace referencia a la promoción y al mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores en todas las profesiones, previendo los daños a la salud ocasionados por las condiciones de trabajo, protegiéndolos contra los riesgos para la salud y adaptando el trabajo según sus aptitudes psicológicas y fisiológicas.

OBJETIVOS DE SALUD LABORAL

Evitar las enfermedades profesionales, los accidentes de trabajo y el malestar laboral, promocionando la salud en los lugares de trabajo, mejorando las condiciones de trabajo para evitar el estrés, la fatiga y la insatisfacción laboral.

CONCEPTO DE VIGILANCIA DE LA SALUD

Podemos hablar de dos clases de vigilancia:



Vigilancia de **las condiciones de trabajo**

o factores de riesgo laboral, es decir, de aquellas características del trabajo que pueden tener influencia en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador. Incluye la identificación, evaluación y control de:

- Locales, equipos, instalaciones, materias primas, productos, instalaciones eléctricas, climatización, estructuras.
- Naturaleza de los agentes físicos (ruido, vibraciones, radiaciones, etc.) químicos y biológicos.
- Procesos o procedimientos de trabajo.
- Organización del trabajo (jornada, turnos, ritmo trabajo, carga de trabajo, etc.)



Vigilancia del **estado de salud de los trabajadores**

analizando los efectos que pueden producir los distintos riesgos en la salud de cada uno de ellos. Debe realizarse en función de los riesgos específicos del puesto de trabajo.

La necesaria interrelación entre estas dos clases de vigilancia define una Vigilancia global de la salud, que debe concebirse de forma integral y estar contemplada en el Plan de Prevención.



2.

OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO EN MATERIA DE VIGILANCIA DE SALUD

De acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 (LPRL) en su artículo 22, **el empresario está obligado a garantizar a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo desempeñado por éstos.** Esta garantía queda establecida como un deber del empresario y, salvo excepciones, como un derecho para el trabajador.



3.

¿CUÁNDO TIENE EL EMPRESARIO QUE LLEVAR A CABO LA VIGILANCIA DE LA SALUD?



Tras la realización de la evaluación de riesgos laborales, que determinará cuáles son los riesgos específicos de los puestos de trabajo y, por tanto, el tipo de exámenes médicos que hay que realizar.

Y en todo caso:

- **Tras la incorporación al trabajo.** Si bien es cierto que algunos Convenios Colectivos es obligatoria la realización de los mismos con carácter previo a la contratación o con periodicidad anual.
- **Después de la asignación de tareas con nuevos riesgos.**
- **Tras una ausencia prolongada por motivos de salud.**
- **A intervalos periódicos** según los que especifique los Protocolos Médicos aplicables o en función de los riesgos a que está sometido el trabajador o según sus peculiaridades individuales.



4.

¿SE DEBEN CONSULTAR A LOS TRABAJADORES (O REPRESENTANTES) CUESTIONES RELACIONAS CON LA VIGILANCIA DE LA SALUD?

Según establece el art. 33 de la Ley de PRL, **el empresario tiene obligación de consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:**

“La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo”.



5.

¿QUIÉN DEBE REALIZAR LA VIGILANCIA DE LA SALUD?

Si bien las especialidades de Seguridad, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología aplicadas, y según determinadas circunstancias, pueden ser asumidas personalmente por el empresario, **la Vigilancia de la Salud debe cubrirse mediante el recurso a alguna de las modalidades de organización preventivas** previstas en el Capítulo 11 del Real Decreto 39/1997 Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), es decir, a través de un Servicio de Prevención.

Éste ha de contar con **personal sanitario con competencia técnica, formación y capacitación acreditada para llevar a cabo los reconocimientos médicos específicos** (Médicos especialistas en Medicina del Trabajo o diplomados en Medicina de Empresa y ATS/DUE de Empresa).



Los servicios de prevención pueden ser de tres tipos:



5.1 Servicios de Prevención

PROPIOS

Su constitución es obligatoria para:

- Empresas con más de 500 trabajadores.
- Empresas con un número de trabajadores entre 250 y 500, incluidas en el anexo I del RSP (Trabajos especialmente peligrosos).
- Por decisión de la autoridad laboral en determinadas empresas en función de la peligrosidad de la actividad o de la frecuencia o gravedad de la siniestralidad.

De forma voluntaria la empresa puede constituirlo (cumpliendo los requisitos del RSP (art. 15.).

Este Servicio de Prevención Propio debe estar formado por especialistas de al menos dos de las siguientes disciplinas:

- Seguridad en el Trabajo.
 - Higiene Industrial.
 - Ergonomía y Psicología aplicada.
 - Medicina en el Trabajo (Se debe tener acreditación de la Autoridad Sanitaria y de la Autoridad Laboral).
-



5.2 Servicios de Prevención

AJENOS O EXTERNOS

Regulados los requisitos en el art.17 del RSP.

Las empresas deberán concertar con estas entidades las especialidades no asumidas, entre ellas, la Medicina del Trabajo.

Deberán también concertar la actividad de Vigilancia de la Salud con un Servicio de Prevención Ajeno las empresas que no tengan Servicio de Prevención Propio o que aun teniéndolo, no tengan la especialidad de Medicina en el Trabajo.



5.3 Servicios de Prevención

MANCOMUNADOS

Regulados los requisitos en el art. 21 del RSP.

Para empresas que se encuentran en el mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, o bien para aquellas de un mismo sector productivo o área empresarial o que desarrollen su actividad en un polígono o área geográfica determinada.

¿CUÁLES SON LAS FUNCIONES DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN EN ESTA MATERIA?

6.

- **Vigilancia de la salud de los trabajadores:** reconocimientos médicos específicos y análisis con criterios epidemiológicos de los resultados de éstos.
- **Estudio de las enfermedades que se produzcan entre los trabajadores** para poder identificar cualquier relación entre las causas de enfermedad y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo.
- **Formación e información a los trabajadores.**
- **Asistencia de primeros auxilios.**
- **Promoción de la Salud en el lugar de trabajo.**
- **Colaboración con el Sistema Nacional de Salud.**
- **Colaboración con las Autoridades Sanitarias** para proveer el Sistema de Información Sanitaria en Salud Laboral.



7.

¿EN BASE A QUÉ CRITERIOS SE LLEVA A CABO LA VIGILANCIA DE LA SALUD?

Se debe tomar como punto de partida la Evaluación Inicial de Riesgos, con la condición de que esté actualizada, debiendo revisarse ésta siempre que:

Existan cambios en las condiciones de trabajo

(Ej.: introducción de nuevas sustancias químicas, nuevos equipos o métodos de trabajo, etc.).



Se hayan producido daños para la salud de los trabajadores o se haya detectado, como consecuencia de los reconocimientos periódicos, que las actividades de prevención pueden no ser las más adecuadas o eficientes.



¿CUÁL ES SU CONTENIDO?

La vigilancia de la salud en sentido amplio incluye tanto las condiciones de trabajo identificadas en la evaluación de riesgos, como la vigilancia del estado de salud de los trabajadores.

Debe incluir:

- ✓ **Historia clínico-laboral:** consiste en la recogida sistemática por el médico de la información que le aporta el trabajador sobre su estado de salud, antecedentes personales y familiares de salud, y los riesgos a los que, según su propio criterio, está sometido.
- ✓ **Exploraciones físicas generales y específicas** en función de los riesgos concretos en su puesto de trabajo.
- ✓ **Descripción detallada del puesto de trabajo**, tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo y medidas de prevención adoptadas.



9.

¿QUÉ TIPO DE VIGILANCIA DE LA SALUD HAY QUE REALIZAR SEGÚN RIESGOS ESPECÍFICOS?

La vigilancia de la salud estará basada en los riesgos a los que los trabajadores pueden verse sometidos por la realización de su trabajo o sometidos a protocolos médicos específicos fijados por el Ministerio de Sanidad y las Consejerías de Salud de las Comunidades Autónomas.



Protocolos de vigilancia sanitaria específica de las personas trabajadoras:

- Adenocarcinoma
- Agentes anestésicos inhalatorios
- Agentes biológicos
- Agentes citostáticos
- Agentes químicos
- Agrario
- Alveolitis alérgica extrínseca
- Amianto
- Asma laboral
- Cloruro de vinilo monómero
- Dermatitis laborales
- Manipulación manual de cargas
- Movimientos repetidos
- Neuropatías
- Óxido de etileno
- Pantallas de visualización de datos
- Plaguicidas
- Plomo
- Posturas forzadas
- Radiaciones ionizantes
- Ruido
- Silicosis



10.

¿SE DEBEN CONSIDERAR LAS LIMITACIONES DE LOS TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES, EMBARAZADAS Y MENORES?

El Servicio de Prevención deberá identificar y valorar, especialmente, los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras embarazadas o de parto reciente, a los menores y a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, proponiendo medidas preventivas adecuadas.

Art. 25 de la LPRL. “El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección”.

11.

LA VIGILANCIA DE LA SALUD PUEDE IR MÁS ALLÁ DE LA RELACIÓN LABORAL

En los supuestos en que **la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario**, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral.

Ejemplo:

Trabajos con amianto. *Aparte de la Vigilancia que hay que realizarle a un trabajador expuesto a amianto durante su vida laboral, habrá de seguir sometiéndose a control médico una vez cese en la actividad de riesgo, a través de reconocimientos médicos específicos (en este caso con cargo a la Seguridad Social).*



¿PUEDE NEGARSE EL TRABAJADOR A SOMETERSE A UN RECONOCIMIENTO MÉDICO?

La **Vigilancia de la Salud es un derecho del trabajador** por lo que es necesario el consentimiento del mismo y, por tanto, **puede negarse como regla general en cualquier momento salvo en las siguientes excepciones:**



Cuando las condiciones de trabajo afecten a la salud de los trabajadores y, en consecuencia, sea necesario para evaluar los efectos que ha producido en la salud del trabajador.



Cuando el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para su persona o para los demás trabajadores o personas relacionadas con la empresa (Ej.: enfermedades infecciosas, epidemias).



Cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección ante riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad (Ej.: En el caso de ruido, cuando exista riesgo de enfermedad profesional, casos de trabajadores con horario nocturno...).

*La negativa de un trabajador a someterse a la vigilancia de su estado de salud, si ésta tiene carácter obligatorio, supone un incumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones, fijadas en la LPRL (arts. 22 y 29), **pudiendo ser sancionado.***



13.

CONFIDENCIALIDAD DE LOS RESULTADOS

La vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevará a cabo siempre, respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona, lo que significa que **la información médica obtenida es confidencial**.

El empresario **sólo conocerá si el trabajador es apto o no apto** para las tareas que realice y si es necesario introducir mejoras en las medidas de protección o prevención adoptadas. Todo ello, **para evitar que pueda ser utilizado con fines discriminatorios o en perjuicio del trabajador**.

Estos datos médicos únicamente estarán disponibles para el trabajador, los servicios médicos responsables de su salud y la Autoridad Sanitaria. Ningún empresario podrá tener conocimiento de los resultados de las pruebas médicas sin el consentimiento expreso y fehaciente del trabajador.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.



14.



¿QUÉ SANCIONES ESTÁN PREVISTAS EN MATERIA DE VIGILANCIA DE LA SALUD?

La no realización de los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud es considerada como una infracción grave que lleva aparejada una sanción económica de 2.451 a 983.736€, recogidas en el 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), pudiendo derivarse, además, responsabilidades civiles e incluso penales.



INFRACCIÓN GRAVE

de 2.451 a 49.180€

Art. 12.3 LISOS: No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores que procedan, conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, o no comunicar su resultado a los trabajadores afectados.

Art. 12.4 LISOS: No registrar y archivar los datos obtenidos en las evaluaciones, controles, reconocimientos, investigaciones o informes a los que se refieren los artículos 16, 22 y 23 de la LPRL.



INFRACCIÓN MUY GRAVE

de 49.181 a 983.736€

Art. 13.5 LISOS: Incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores, en los términos previstos en el apartado 4 del artículo 22 de la LPRL.

El acceso a la Información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la Vigilancia de la Salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

15.

¿QUIÉN ASUME LOS COSTES DE LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS ESPECÍFICOS?

Los costes que puedan originar estos reconocimientos médicos correrán a cargo del **empresario**. Esto incluye también los gastos por desplazamiento, etc., considerándose tiempo de trabajo efectivo aquel invertido en la realización de estos reconocimientos médicos.

Art. 14.5 LPRL: El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.





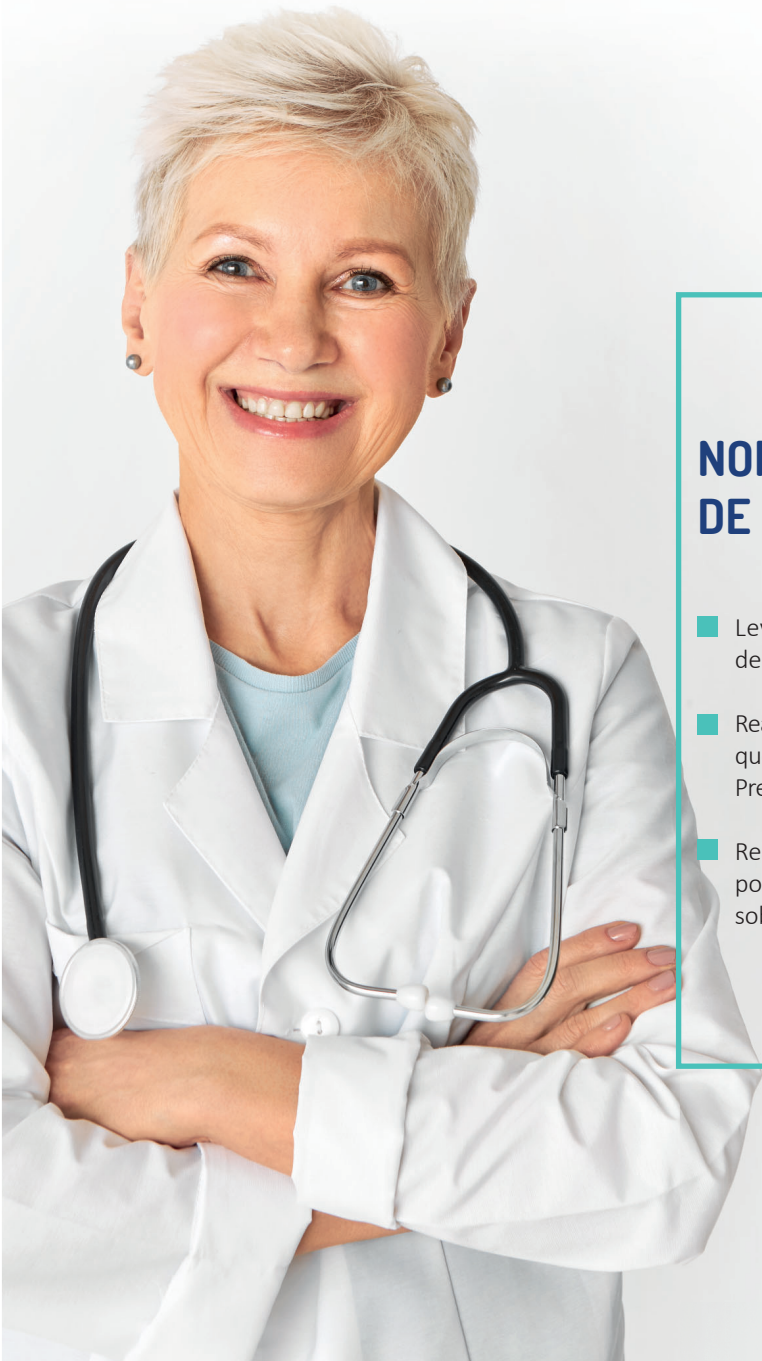
16.



¿HAY QUE DOCUMENTAR LOS RESULTADOS?

El empresario tiene el deber de elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral y sanitaria la información relativa a la Vigilancia de la Salud (art. 23 LPRL), acreditando que se han realizado los controles del estado de salud y las conclusiones de éstos.

Además, se tiene la obligación de notificar por escrito a la autoridad laboral los daños a la salud de los trabajadores, producidos con ocasión del desarrollo de su trabajo.



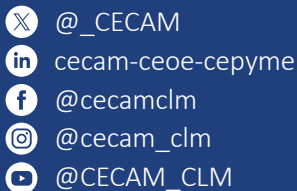
NORMATIVA DE REFERENCIA:

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- 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.

ASESORAMIENTO EN MATERIA DE PRL PARA EMPRESAS DE C-LM

La Confederación Regional de Empresarios de Castilla-La Mancha (CECAM), junto a las organizaciones empresariales provinciales, pone a disposición de las empresas y de las personas trabajadoras, los Gabinetes de Prevención de Riesgos Laborales, con la intención de asesorar y ayudar a la implantación efectiva y a la integración de la PRL en las empresas, pymes y micro pymes castellanomanchegas.

- Ayudamos a implantar de forma gratuita un sistema de gestión de PRL.
- Realizamos visitas concertadas a empresas para asesorar sobre gestión preventiva.
- Asesoramos e informamos sobre las obligaciones legales en la materia.
- Ponemos a disposición de las empresas publicaciones informativas, como guías y manuales de PRL sobre riesgos específicos y sectoriales.



cecam.es



C/ Reino Unido, 3 45005 Toledo
Tel: 925 28 50 15 · cecam@cecam.es
www.cecam.es

Financiado por:



Castilla-La Mancha