

## 7. Normativa Vigilancia de la Salud

### Legislación.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL): Es la norma legal más importante en salud laboral. Regula la actuación de los empresarios, de los trabajadores, de los Servicios de Prevención y de la Administración Pública.

La Vigilancia de la Salud aparece principalmente en los artículos 14.2 y 22 de dicha Ley en los que se especifica la obligación del empresario de garantizar la Vigilancia de la Salud de los trabajadores y las características de la misma; y en el art. 28.3 en el que se marca la obligación de vigilancia periódica de la salud a los trabajadores con contrato temporal y los puestos a disposición por las empresas de trabajo temporal.

Las características de esta Vigilancia de la Salud, según el citado art. 22 de la LPRL son:

- Garantizada por el empresario: el empresario garantizará a sus trabajadores la vigilancia periódica de su salud, restringiendo el alcance de la misma a los riesgos inherentes al trabajo.
- Específica: esa vigilancia se realizará en función del o de los riesgos a los que está sometido el trabajador en el lugar de trabajo.
- Voluntariedad condicionada: la LPRL configura la Vigilancia de la Salud como un derecho del trabajador y una obligación del empresario, enunciando como regla general la voluntariedad de la misma. Ese carácter voluntario se transforma en una obligación del trabajador en las siguientes circunstancias:
  - ✓ La existencia de una disposición legal en relación a la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En varias disposiciones legales se establece la Vigilancia de la Salud. Así, por ejemplo, en el art. 196 de la Ley General de la Seguridad Social se obliga al empresario a realizar reconocimientos previos y periódicos a

los trabajadores que ocupen un puesto de trabajo en el que exista riesgo de enfermedad profesional. Y, en el art. 36.4 del Estatuto de los Trabajadores se establece la evaluación de la salud de los trabajadores nocturnos, así como en toda aquella legislación específica para ciertos factores de riesgo en la que se estipula el tipo de Vigilancia de la Salud que se ha de efectuar en los trabajadores expuestos.

- ✓ Que los reconocimientos sean indispensables para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
- ✓ Que el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para él mismo o para terceros. En este supuesto, la Vigilancia de la Salud se utiliza como medio para hacer efectivo el principio de adecuación del trabajador al trabajo que se reformula en el art. 25.1 de la LPRL.

En los dos últimos supuestos, se requiere de un informe previo de los representantes de los trabajadores.

- Confidencialidad: la información médica derivada de la Vigilancia de la Salud de cada trabajador estará disponible para el propio trabajador, los servicios médicos responsables de su salud y la autoridad sanitaria. Ningún empresario podrá tener conocimiento del contenido concreto de las pruebas médicas o de su resultado sin el consentimiento expreso y fehaciente del trabajador. Al empresario y a las otras personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención se les deberán facilitar las conclusiones de dicho reconocimiento en los términos de:
  - ✓ Aptitud o adecuación del trabajador a su puesto de trabajo o función.
  - ✓ Necesidad de introducir o de mejorar las medidas de protección o de prevención.
- Duración: la Vigilancia de la Salud se prolongará más allá de la finalización de la relación laboral en aquellos casos en los que los efectos sobre los

trabajadores así lo aconsejen o esté indicado este particular en alguna reglamentación específica, por ejemplo, en los trabajos con exposición a fibras de amianto.

- Contenido: la ley no especifica ni define las medidas o instrumentos de Vigilancia de la Salud, pero sí establece una preferencia para aquellas que causen las menores molestias al trabajador, encomendando a la Administración Sanitaria el establecimiento de las pautas y protocolos de actuación en esta materia. Este encargo se concreta en el Reglamento de los Servicios de Prevención que dispone que sea el Ministerio de Sanidad y Consumo el que establezca la periodicidad y contenido de la Vigilancia de la Salud específica. En la actualidad ya se han publicado diversos protocolos de Vigilancia Médica a aplicar a los trabajadores que desempeñen puestos de trabajo definidos en el correspondiente protocolo.
- Documentación: los resultados de los controles del estado de salud de los trabajadores deberán estar documentados, así como las conclusiones de los mismos (art. 23 de la LPRL).
- Gratuidad: el coste económico de cualquier medida relativa a la seguridad y salud en el trabajo, y por tanto el derivado de la Vigilancia de la Salud, no deberá recaer sobre el trabajador (art.14.5 de la LPRL). Una consecuencia de lo anterior es la realización de los reconocimientos médicos dentro de la jornada laboral o el descuento del tiempo invertido en la misma.

El Reglamento de los Servicios de Prevención: Marca de forma clara en su art. 37 cuáles son las funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores a desarrollar por el personal sanitario de dichos servicios. En el apartado 3.a de este artículo se indica textualmente que " los Servicios de Prevención que desarrollen funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores deberán contar con un médico especialista en Medicina del Trabajo o diplomado en Medicina de Empresa y

un ATS/DUE de empresa, sin perjuicio de la participación de otros profesionales sanitarios con competencia técnica, formación y capacidad acreditada".



Entre las funciones que indica el mencionado artículo, podemos indicar:

- La realización de las evaluaciones de salud de los trabajadores, de las cuáles se incluyen tres categorías:
  - ✓ Inicial: después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.
  - ✓ A intervalos periódicos: por trabajar con determinados productos o en determinadas condiciones reguladas por una legislación específica que así lo exija o según riesgos determinados por la evaluación de riesgos.
  - ✓ Después de una ausencia prolongada por motivos de salud.
- El estudio de 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.
- El análisis, con criterios epidemiológicos, de los resultados de la Vigilancia de la Salud de los trabajadores y de la evaluación de riesgos, con el fin de determinar, en colaboración con el resto de los componentes del servicio, su posible etiología laboral y proponer las posibles medidas preventivas.

- Actuar en caso de emergencias.
- Estudiar y valorar los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente y a aquellos trabajadores que el Reglamento llama "especialmente sensibles". Es decir, la Vigilancia de la Salud es un instrumento para considerar singularmente al trabajador y detectar aquellas características personales o estado biológico conocido que le haga especialmente susceptible a los factores de riesgo existentes en su puesto de trabajo futuro o actual.

Según el artículo 23 de la LPLR, el empresario debe elaborar y conservar la documentación generada por la práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores, así como las conclusiones obtenidas de las mismas. En general, el contenido de dicha documentación debe incluir el tipo de control realizado, su temporalidad, los trabajadores afectados, la metodología y técnicas utilizadas, en personas que han realizado los controles y los resultados y conclusiones de las mismas.

Hay que reseñar la obligación de documentación de todas aquellas enfermedades profesionales y accidentes de trabajo que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo. Es conveniente repetir que el acceso a la información médica de carácter personal se limitará a las autoridades sanitarias y al personal médico que lleve a cabo la Vigilancia de la Salud.

### **Responsabilidades.**

La no cumplimentación de la normativa en materia de Vigilancia de la Salud puede derivar en las siguientes responsabilidades, infracciones y sanciones en base a distintas disposiciones legales.

Ley de Prevención de Riesgos Laborales (arts. 47 ,48 y R.D. 5/2000):

Tiene carácter de infracciones administrativas graves la adscripción de los trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales; la adscripción a puestos de trabajo de los trabajadores que se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo; la no realización de los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica de la salud, de acuerdo con la normativa; no comunicar a los trabajadores afectados los resultados de los mismos; no registrar y archivar los datos obtenidos de las evaluaciones, controles, reconocimientos, investigaciones o informes a que se refieren los artículos 22 y 23; y no llevar a cabo una investigación en caso de producirse daño para la salud de los trabajadores, o de tener indicios de que las medidas preventivas son insuficientes.

Se consideran infracciones administrativas muy graves el incumplimiento del deber de confidencialidad sobre los datos de salud, en los términos del art. 22.4

Es, asimismo, infracción muy grave la adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales conocidas cuando de ello se derive un riesgo grave e inminente, así como, en dichas circunstancias, la adscripción a puestos de trabajo de los trabajadores que se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

La Ley General de la Seguridad Social (art. 197)

La empresa es responsable directa de todas las prestaciones que, por enfermedad profesional, pudieran derivarse de la no realización de reconocimientos médicos.

## 8. Enlaces de Interés

En este apartado te presentamos una lista de enlaces que pueden ser de tu interés y utilidad para estar siempre informado sobre las últimas noticias a nivel estatal y europeo y conocer la normativa creada al respecto sobre el tema de los Riesgos Laborales.

- Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales: Organismo que participa en las Administraciones Públicas y de las Organizaciones representativas de Empresarios y Trabajadores creada para promover la salud y las condiciones de seguridad en el trabajo. Esta fundación se creó para cumplir la Disposición Adicional Quinta de la Ley de Prevención de Riesgos que ordena la creación de dicha fundación bajo el protectorado del Ministerio de Trabajo e Inmigración de España. De este sitio web destacamos el buscador de productos donde es posible consultar las acciones financiadas por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. (<http://www.funprl.es>).
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo: El INSHT o la comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo es el organismo técnico-científico con sede central en Madrid de la Administración General del Estado cuya finalidad es estudiar, analizar, promocionar y promover las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Destacamos el apartado de documentación. (<http://www.insht.es>).
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales: En este enlace podrás encontrar la ley de Prevención de Riesgos laborales (LEY 31/1995), B.O.E. nº 269. LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE núm. 269, de 10 de noviembre BOE nº 269 10/11/1995. ([http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Laboral/l31-1995.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/l31-1995.html)).