

La UPRL informa

ENTENDIENDO MEJOR QUÉ ES LA MEDICINA DEL TRABAJO



Medicina del trabajo, Vigilancia de la salud, Reconocimiento médico, ¿es todo lo mismo? ¿qué funciones cumplen? vamos a dar respuesta a estas y a otras de las preguntas más habituales sobre este tema

1.- ¿Qué es la medicina del trabajo?

Es la especialidad médica que estudia la patología derivada del trabajo, tanto la directa por exposición a factores de riesgo concretos, como la derivada de la organización del trabajo y otros factores de riesgo que se produzcan en la interacción del trabajo y la persona. Su finalidad es la de proteger la salud del trabajador desde un enfoque global, considerando al trabajador en todos sus ámbitos.

En virtud de la Ley 31/1995 Ley de Prevención de riesgos laborales (LPRL) y el RD 39/1997 Reglamento de los servicios de prevención (RSP), la Medicina del Trabajo junto a la Enfermería del Trabajo se constituye en una de las cuatro especialidades o disciplinas preventivas de un Servicio de prevención. Las cuatro disciplinas no son independientes, sino que actúan interdisciplinariamente para conseguir los objetivos preventivos para la protección de la seguridad y salud de los

La UPRL informa

trabajadores.

Las principales funciones de la medicina y enfermería del trabajo son: la promoción de la salud, la prevención, la vigilancia de la salud, la asistencia urgente, la pericial, la formación, la gestión y la investigación.

2.- ¿Qué cualificación profesional deberá tener el personal sanitario de un servicio de prevención?

El personal sanitario debe contar con la cualificación necesaria para el desempeño de sus competencias profesionales (RD 843/2011): los médicos deberán ser especialistas en medicina del trabajo o diplomados en medicina de empresa y los enfermeros, especialistas en enfermería del trabajo o diplomados en enfermería de empresa, pudiendo participar otros médicos o enfermeros especialistas en función de la capacitación asociada a su especialidad o disciplina.

3.- ¿Qué es la vigilancia de la salud laboral?

Podríamos definirla como "la observación continuada de fenómenos relacionados con la salud a través de la recogida sistemática, consolidación y evaluación de datos, junto a la difusión regular y rápida a todos los que necesitan conocerlos

La vigilancia de la salud consta en dos abordajes distintos y complementarios, de forma individual y de forma colectiva y está integrada en el proceso general de la prevención de riesgos laborales en la empresa. No es un conjunto de actividades inconexas, sino orientadas a la prevención.

Constituye una de las principales herramientas preventivas de la Medicina del trabajo, que se convierte en imprescindible para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y aumentar la promoción de la salud y también incentivar los hábitos saludables de la población trabajadora.

4.- ¿En qué consiste la vigilancia de la salud individual?

Su objetivo es la vigilancia de la salud de cada trabajador. La atención se centra en la persona, buscando la detección precoz de las alteraciones de la salud producidas por el riesgo y la existencia de especiales sensibilidades del trabajador frente a esos riesgos. Además, realizar actividades de promoción de la salud del trabajador.

Sus principales herramientas son los reconocimientos médicos específicos y protocolizados en función de los posibles daños imputables a los riesgos concretos del puesto de trabajo, aunque también son de aplicación otras alternativas generalmente complementarias, como los cuestionarios de salud.

5.- ¿En qué consiste la vigilancia de la salud colectiva?

Su objetivo es la vigilancia de la salud del grupo o grupos de trabajadores. Se examinan los datos de salud con criterios epidemiológicos. Se trata de



La UPRL informa

valorar más allá de los casos individuales, para buscar tendencias y patrones espaciales y temporales.

Precisa nutrirse de datos y la fuente de los mismos no es única, disponiendo de los resultados de la vigilancia individual de la salud, así como de otras fuentes de información de interés colectivo.

Estos datos proporcionan información que agrupada e interpretada, puede permitir, entre otras cosas, detectar la aparición de nuevos problemas de salud de los trabajadores, valorar la eficacia de las medidas preventivas empleadas o acotar en el espacio la presencia de un factor de riesgo

La finalidad última es proponer medidas preventivas y de promoción de la salud.

6.- ¿Es lo mismo vigilancia de la salud que reconocimientos médicos?

No. Los reconocimientos médicos son una herramienta preventiva de la vigilancia de la salud individual de los trabajadores. La vigilancia de la salud es un concepto mucho más amplio que engloba muchas más actividades preventivas sanitarias.

7.- ¿Qué son los reconocimientos médicos laborales? (exámenes de salud)

Constituyen la principal herramienta de la Vigilancia de la salud individual.

Los reconocimientos médicos laborales son aquellos exámenes de salud, que se efectúan a los trabajadores, orientados básicamente a la detección de las alteraciones de la salud ocasionados por los factores de riesgo del puesto de trabajo. Es decir, deben ser específicos para cada riesgo. Su contenido está previamente protocolizado. También han de servir para conocer el estado de salud general del trabajador y detectar especiales sensibilidades a los riesgos y proponer acciones preventivas y de promoción de la salud.

Independientemente del contenido específico y preciso de cada protocolo, los reconocimientos médicos se estructuran en una serie de apartados: anamnesis, exploración física, pruebas complementarias y control analítico, descripción de los puestos de trabajo desempeñados, tiempos, riesgos y medidas preventivas.

Los datos obtenidos se convierten en indicadores para posteriores estudios de la Vigilancia Colectiva de la salud.

8.- ¿Qué se considera aptitud laboral?

Consiste en una conclusión diagnóstica y pronóstica que emite el médico del trabajo del servicio de prevención, tras valorar los datos de salud del trabajador, las funciones y exigencias de su puesto de trabajo y la información proporcionada por la evaluación de riesgos.

Valora el encaje sanitario laboral que existe o existirá entre la salud del trabajador y el puesto de trabajo que ocupa u ocupará, y determina si el trabajador puede realizar o no las funciones esenciales de su trabajo, con las adaptaciones razonables del puesto de trabajo que sean necesarias, y sin que el trabajo a desarrollar suponga un riesgo sustancial de lesión o enfermedad para sí mismo o para otros.

9.- ¿Cuáles son las obligaciones empresariales en materia de vigilancia de la salud?

El empresario debe garantizar a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de

La UPRL informa

salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

10.- ¿Los trabajadores están obligados a realizarse los reconocimientos médicos laborales ofrecidos por el empresario?

Según el Art. 22 de la LPRL, la vigilancia de la salud sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, en los siguientes supuestos:

- En los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
- Para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas.
- Cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Es el empresario quien debe tomar la decisión sobre a qué puestos de trabajo afecta la obligatoriedad de los reconocimientos médicos, salvo que esta materia se haya regulado en algún acuerdo colectivo que afecte a la empresa y los puestos de trabajo en cuestión.

Esta decisión empresarial debe ser tomada con el asesoramiento del servicio de prevención de riesgos laborales de los trabajadores, que pueden emitir un informe. Los trabajadores afectados por la obligatoriedad de someterse a estos reconocimientos médicos deberán ser informados de ello, de los motivos de la obligatoriedad y de las repercusiones que puede suponer su negativa a participar en ellos.

El Art. 243 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social 8/2015 de 30 octubre (LGSS), obliga al empresario a realizar reconocimientos previos y periódicos a los trabajadores que ocupen un puesto de trabajo en el que exista un riesgo de enfermedad profesional y a los trabajadores a someterse a ellos.

11.- ¿Cuándo debe hacerse la vigilancia de la salud?

El RD 39/1997 Reglamento de los Servicios de prevención (RSP) determina cuándo debe ser realizada esa vigilancia de la salud. También existen categorías especiales en ciertas normativas específicas. Los diferentes tipos de vigilancia médica en función de su frecuencia son:

- Inicial: después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.
- Periódica: 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, incluidas las características personales.
- Tras una ausencia prolongada por motivos de salud: No está definido en la legislación el período de tiempo que debería considerarse como "ausencia prolongada", quedando a criterio médico considerar el período más adecuado en función de su origen laboral o no, de las alteraciones presentadas, de las características personales y del puesto de trabajo en

La UPRL informa

cuestión.

- Previa a la exposición: Aparece en ciertas normas específicas.
- Post-ocupacional: Cuando el efecto del factor de riesgo laboral tiene un largo período de latencia.
- Por detección de daño en un trabajador: Se propondrá la revisión de la evaluación de riesgos y procederá a la vigilancia médica de los trabajadores que pertenezcan al mismo grupo de riesgo.

12.- ¿A quién pueden comunicarse los resultados de la vigilancia de la salud?

Según el Art. 22 LPRL, las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud

Los resultados de la vigilancia individual de la salud, serán comunicados a los trabajadores afectados. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

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.

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.

13.- ¿Qué es un trabajador especialmente sensible a un riesgo?

Sería aquel trabajador que, por sus 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.

La vigilancia de la salud de los trabajadores especialmente sensibles juega un papel importantísimo para poder determinar si requieren la adopción de alguna medida preventiva adicional, la adaptación de las condiciones de trabajo o del puesto de trabajo, el cambio a otro puesto de trabajo sin los riesgos que lo convierten en sensible, con la finalidad de garantizar la seguridad y salud a su condición o característica personal.

El Art. 25 de la LPRL, establece claramente que el empresario deberá garantizar de forma específica la protección de estos trabajadores y deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y en función de estas, adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias. Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que a causa de su especial sensibilidad, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos

La UPRL informa

puestos de trabajo.

14.- ¿Qué debe hacer el empresario cuando una trabajadora le comunica que está embarazada o en situación de lactancia?

En ese momento, el empresario deberá verificar si, conforme a la evaluación de riesgos realizada para su puesto de trabajo, éste conlleva riesgos para la salud de la mujer embarazada o lactante, para el feto o para el niño. Si esto no queda claro, deberá realizar una evaluación específica a tal efecto. Si existe riesgo, en primer lugar, deberán adaptarse las condiciones o el tiempo de trabajo para eliminar el riesgo. Cuando esta adaptación no sea posible o no garantice la desaparición del riesgo, y así lo certifiquen los servicios médicos, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado

Si tampoco fuera factible el cambio de puesto no es factible por razones técnicas u objetivas o no se puede exigir por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia durante el período necesario para la protección de su seguridad o salud, que se mantendrá mientras persista la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto de trabajo anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Esta determinación de suspensión tiene categoría de contingencia profesional y es establecida por la Mutua Colaboradora de la Seguridad Social (MCSS) (Antes llamadas MATEPSS), precisando de un informe a tales efectos del Servicio de Prevención que lleve la vigilancia de la salud de la empresa.

15.- ¿Qué es la Promoción de la salud en la empresa?

La promoción de la salud es el proceso de capacitación de la persona para que ésta controle y mejore su salud. El aspecto fundamental es el papel que juega la propia persona sobre el control de su salud.

Son actividades que actúan principalmente sobre las causas de las enfermedades o sobre los factores que las previenen, los llamados factores protectores. Los programas de promoción de la salud consisten en diseñar actividades (campañas) con la idea de participación, tanto en el ámbito individual como colectivo. Deben dirigirse a todos los trabajadores, a las causas fundamentales de la salud y de las enfermedades, combinando diversos enfoques, buscando la efectiva participación de los trabajadores, no siendo una actividad exclusivamente médica, sino que forma parte de una organización laboral.

Sus programas se orientan a la modificación de los hábitos no saludables. Son muchos los campos abordables, pero los más clásicos son intervenciones sobre el tabaco, alcohol, ejercicio físico, dieta cardiosaludable, etc.

Aumentan los estados positivos de salud de los trabajadores, así como el clima laboral de la empresa.