



**GUÍA DE LA  
VIGILANCIA DE LA SALUD:  
TODO LO QUE LA EMPRESA DEBE SABER.**

**Carles Salas Ollé, Médico del Trabajo.  
Javier Sola Ortiz, abogado.  
Rubén Doctor Sánchez - Migallón, abogado.**

*"La salud es la primera de todas las libertades"*

Henri-Frédéric Amiel.

## **PRESENTACIÓN.**

Desde la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales hace más de una década, no cabe duda de que la vigilancia de la salud es uno de los asuntos que mayor problemática plantea a los pequeños y medianos empresarios, los cuales se ven abordados en innumerables ocasiones por numerosas cuestiones surgidas al calor de la puesta en práctica de la referida obligación de vigilancia de la salud. En efecto, la práctica diaria y el desarrollo de la obligación de vigilancia de la salud conlleva dudas de diversa índole a los operadores implicados en tan loable, a la vez que difícil, actividad: ¿Puedo obligar a mi trabajador a someterse al reconocimiento médico?; ¿qué información puedo conocer respecto al estado de salud de mi trabajador?; tengo un trabajador declarado "apto con restricciones", pero mi servicio de prevención no me ha especificado que tareas no puede realizar, ¿qué puedo hacer?; uno de mis trabajadores ha sido declarado "No apto" y no tengo otro puesto donde reubicarlo, ¿qué puedo hacer?, etc. Estas son, entre otras muchas, algunas de las preguntas que suelen formular los empresarios en busca de respuestas y soluciones.

En relación con lo anterior, la CAEB desarrolló durante el primer semestre del año 2011 unas jornadas bajo el título "La Vigilancia de la Salud como herramienta integradora en PRL", dirigidas a abordar enfoques integradores, participar en los fundamentos de la vigilancia de la salud desde otras especialidades y aprender a manejar las distintas situaciones que la actividad preventiva habitual y la normativa vigente establece dentro del contexto organizativo de la empresa (voluntariedad de los reconocimientos médicos, tratamiento confidencial de los datos relativos al estado de salud de los trabajadores, etc.). Tanto el desarrollo de las jornadas como la asistencia de público obtuvieron un magnífico resultado.

Adicionalmente, durante la realización de estas interesantes sesiones se suscitó un importante coloquio y debate entre los numerosos asistentes, a partir del cual surgió la propuesta de CAEB para la elaboración de una guía de fácil lectura y comprensión, basada en un formato "pregunta – respuesta", que facilite al empresario información completa en todo lo relacionado a la gestión de la vigilancia de la salud y aporte respuesta y soluciones a las dudas y problemas que éste se plantea.

Por tanto, nos encontramos con una guía que es el fruto, en primer lugar, de la decidida apuesta de la CAEB y de su gabinete de prevención de riesgos laborales por seguir con su admirable labor de fomentar y apostar por difundir el conocimiento, la formación e

información en materia de prevención de riesgos laborales. De ahí que los autores de la presente Guía debamos expresar nuestro agradecimiento y alentar en su esfuerzo a la CAEB y a su gabinete de prevención por continuar con su labor de difusión del conocimiento en materia preventiva que, sin duda, resulta tan útil en una materia tan esencial para el tejido empresarial y de trabajadores.

Y para conseguir tal objetivo, en esta ocasión se cuenta con dos disciplinas que, cuando de vigilancia de la salud se trata, son complementos esenciales: la parte legal y la parte médica.

Efectivamente, para tratar de lograr una visión completa de la vigilancia de la salud y de la protección de los trabajadores especialmente sensibles, resultaba condición indispensable que la misma fuese abordada tanto desde una vertiente legal como desde una vertiente estrictamente médica, consiguiéndose así un equilibrio perfecto para conseguir tal objetivo.

Con este enfoque y como adelantábamos, la presente Guía se basa en un sistema de preguntas – respuestas que pretenden convertir la misma en un documento de fácil y útil lectura, sin que ello implique renunciar al rigor que esta materia requiere.

Por otra parte, la Guía se estructura en dos grandes partes que, aunque necesariamente diferenciados en esta obra, son vasos comunicantes:

Así, la primera parte lleva por título “Aspectos legales de la vigilancia de la salud: Análisis legal y jurisprudencial de los artículos 22 y 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales” donde Javier Sola y Rubén Doctor, ambos abogados, desgranar ambos preceptos y el tratamiento que los juzgados y Tribunales vienen dando a los mismos.

Tras ello, la segunda parte, cuyo título lleva por rúbrica “Planteamiento desde el punto de vista de la medicina del trabajo”, corre a cargo de Carles Salas, Médico del Trabajo. En dicho capítulo, el Dr. Salas aborda el segundo y esencial pilar de esta obra, esto es, el ámbito de la vigilancia de la salud desde su vertiente médica.

Con todo ello esperamos que, gracias a la ilusión y al esfuerzo puesto en esta obra, logren colmar las expectativas del lector y se pueda convertir en una herramienta útil en materia de vigilancia de la salud.

Carles Salas- Javier Sola – Rubén Doctor.  
Barcelona- Palma de Mallorca. Marzo de 2012.

## Índice

**PARTE I. Aspectos legales de la vigilancia de la salud: Análisis legal y jurisprudencial de los artículos 22 y 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.**

**Capítulo I. El artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: Vigilancia de la salud.**

**1 - ¿Cuál es el alcance específico de la obligación empresarial del deber de vigilancia de la salud? ... Pág.**

**2 - ¿Con qué periodicidad deben realizarse los reconocimientos médicos? ... Pág.**

**3 - ¿Persiste el deber empresarial de vigilancia de la salud de sus trabajadores después de la finalización de la relación laboral? ... Pág.**

**4 - ¿Quién se ocupa y cómo se sufragan económicamente los reconocimientos médicos post contractuales? ... Pág.**

**5 - ¿Y durante la vigencia de la relación laboral?: ¿Quién debe encargarse de poner en juego los medios necesarios para el cumplimiento de tal obligación? ¿Y de sufragarlos económicamente? ... Pág.**

**6 - ¿Quién debe efectuar el control médico sobre la salud de los trabajadores al servicio de mi empresa? ... Pág.**

**7 - ¿Puedo obligar a los trabajadores a realizarse el control médico de su salud? ... Pág.**

**8 - ¿De qué modo deberá expresar el trabajador su consentimiento ante la oferta del empresario? ... Pág.**

**9 - ¿En qué supuestos resulta obligatorio pasar el reconocimiento médico para los trabajadores? ... Pág.**

**10 - ¿Qué consecuencias podría tener sobre la relación laboral la negativa injustificada de un trabajador a someterse a un reconocimiento médico obligatorio? ... Pág.**

**11 - ¿Cuál es el contenido de las pruebas médicas que debe garantizar el empresario a sus trabajadores? ... Pág.**

**12 - ¿Quién puede tener acceso al contenido de las pruebas y a los resultados finales del reconocimiento médico? ... Pág.**

**13 - ¿Cómo puede actuar el empresario cuando es informado de que un determinado trabajador resulta calificado como no apto para el desempeño de su puesto de trabajo? ... Pág.**

**Capítulo II. El artículo 25.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: Protección de trabajadores especialmente sensibles.**

**1 - ¿Qué es un trabajador “especialmente sensible”? ... Pág.**

**2 - ¿Qué obligaciones tiene el empresario con respecto a los trabajadores especialmente sensibles? ... Pág.**

**3 - ¿Qué sujetos están protegidos por la obligación de adaptación del puesto de trabajo? ... Pág.**

**4 - ¿Qué sujetos están protegidos por la obligación de destinar al trabajador a puestos donde no pueda afectarles los riesgos que sobre ellos tienen especial incidencia?... Pág.**

**5 - ¿Cuándo debe poner en marcha la Empresa las obligaciones del artículo 25.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales? ... Pág.**

**6 - ¿Está obligado el Trabajador a poner en conocimiento de la Empresa su carácter de especialmente sensible? ... Pág.**

**7 - ¿Qué ocurre si el empresario no ha sido informado de una situación de riesgo por el interesado, ni ha podido acceder a ese conocimiento a través de la vigilancia de la salud? ... Pág.**

**8 - ¿Qué tipo de medidas pueden tomarse para trabajadores especialmente sensibles? ... Pág.**

**9 - ¿Sería posible cambiar las condiciones de trabajo del trabajador especialmente sensible sin su consentimiento? ... Pág.**

**10 - En caso de modificación sustancial de condiciones de trabajo del trabajador especialmente sensible, ¿sería necesario seguir el procedimiento que marca el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores? ... Pág.**

**11 - El derecho del trabajador a un cambio de puesto de trabajo, ¿incluye el deber del empresario de crear un puesto adecuado a su capacidad adecuada si no existe en la Empresa? ... Pág.**

12 - En casos de cambios de puesto de trabajo adecuado a la capacidad del trabajador, ¿qué retribución tendrá derecho a percibir? ... Pág.

13 - ¿Qué ocurre si el Empresario no puede asignar al trabajador a un puesto adecuado con su capacidad ni puede adaptar el puesto de trabajo? ... Pág.

14 - En caso de tener que proceder a la extinción por ineptitud sobrevenida, ¿qué datos deberá contener la carta de despido? ... Pág.

## **PARTE II. Aspectos médicos de la vigilancia de la salud.**

1 - ¿Cuáles son los objetivos de la vigilancia de la salud? ... Pág.

2 - ¿Por qué no se dispone de estándares suficientes en vigilancia de la salud en las empresas? ... Pág.

3 - ¿Qué actuaciones debe llevar a cabo el médico del trabajo en una empresa? ... Pág.

4 - ¿Cuáles son estas competencias? ... Pág.

5 - ¿Por qué en Vigilancia de la Salud hay dos niveles de actuación: individual y colectivo? ... Pág.

6 - ¿Invertir en salud es rentable? ¿Aporta valor e ingresos a las empresas? ... Pág.

7 - ¿Los economistas tienen en cuenta la salud poblacional para evaluar la competitividad de empresas y países? ... Pág.

8 - ¿Qué es una “empresa sana”?

9 - ¿Y la “empresa enferma”? ¿Cuáles son los síntomas de enfermedad de una empresa?

10 - ¿Cuánto cuesta el absentismo? ... Pág.

11 - ¿Cuáles son las competencias sobre el control de la situación de IT? ... Pág.

12 - ¿Cómo se puede realizar el abordaje y control del absentismo? ... Pág.

13 - ¿...Y desde la empresa se pueden controlar los procesos médicos? ... Pág.

14 - ¿Cuáles son las prácticas empresariales para reducir el absentismo? ... Pág.

**15 - ¿Cuáles son las prácticas institucionales para reducir el absentismo? ... Pág.**

**16 - ¿Es necesario que la empresa conozca por qué el trabajador está de baja? ... Pág.**

**17 - ¿...Y tiene que ver la causa de la baja? ... Pág.**

## PARTE I.

Aspectos legales de la vigilancia de la salud: Análisis legal y jurisprudencial de los artículos 22 y 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales



## **Capítulo I. El artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: Vigilancia de la salud.**

*“Artículo 22. Vigilancia de la salud.*

*1. 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.*

*Esta vigilancia 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, los 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 o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.*

*En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.*

*2. 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.*

*3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.*

*4. 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.*

*5. 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, en los términos que reglamentariamente se determinen.*

*6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.”*

## **1 - ¿Cuál es el alcance específico de la obligación empresarial del deber de vigilancia de la salud?**

El artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece que la vigilancia de la salud constituye un **auténtico deber del empresario**. En consecuencia, éste deberá **garantizar** a todos sus trabajadores el acceso a la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo.

## **2 - ¿Con qué periodicidad deben realizarse los reconocimientos médicos?**

Aunque ciertamente se catalogue como una obligación de tracto continuado (no en vano se define legalmente como un **deber periódico del empresario**), la LPRL guarda completo silencio sobre el momento concreto en que ha de llevarse a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores. No obstante, de lo regulado en el Reglamento de Servicios de Prevención (RSP), Ley General de la Seguridad Social (LGSS) y Estatuto de los Trabajadores (ET) pueden identificarse algunos supuestos en que se establece una periodicidad concreta para la realización del reconocimiento médico:

- a) La realización de reconocimientos sanitarios **previos al inicio de la relación laboral** sólo es posible cuando así lo disponga la normativa vigente. Además, cuando se requiera la práctica de **pruebas de detección precoz de enfermedad**, ésta debe estar justificada explícitamente en base a riesgos laborales específicos y se atenderá a los principios establecidos en el art. 3 de la Ley 33/2011, General de Salud Pública.
- b) Habrá de efectuarse *“una evaluación de la salud de los trabajadores inicial después de la incorporación al trabajo o después de la **asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud**”* (art. 37.3.b) RSP).
- c) En el caso de de la *“evaluación de la salud de los **trabajadores que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud**, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores”* (art. 37.3.b).2 RSP)
- d) Cuando exista **riesgo en el puesto de trabajo de contraer enfermedades profesionales** (art. 196 LGSS), se establece la obligación empresarial de *“realizar un reconocimiento médico previo a la admisión de los trabajadores que hayan de ocupar aquellos y a realizar los reconocimientos periódicos que para cada tipo de enfermedad*

*se establezcan en las normas que, a tal efecto, dictará el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social” (actualmente Ministerio de Empleo y Seguridad Social), sin que la empresa pueda contratar o mantener en su puesto a trabajadores declarados no aptos en los controles iniciales y sucesivos, respectivamente (art. 196.1 y 3 LGSS)*

- e) En cuanto a los **trabajadores nocturnos**, se dispone legalmente que el empresario habrá de garantizar que estos dispongan de una evaluación gratuita de la salud, con carácter previo a su afectación a las tareas nocturnas y, posteriormente a intervalos regulares, en los términos que se establezcan en la normativa específica en la materia (art. 36.4 ET), siendo los resultados de dichos controles vinculantes para el empresario.

En cualquier caso, fuera de los supuestos excepcionales, la práctica habitual de las empresas suele concretar la **periodicidad anual** de los reconocimientos.

### **3 - ¿Persiste el deber empresarial de vigilancia de la salud de sus trabajadores después de la finalización de la relación laboral?**

Con carácter general no. El deber del empresario de cumplir con la obligación legal de garantizar los controles médicos sobre la salud de sus trabajadores se limita al tiempo que perdure la relación laboral.

No obstante ello, también en este punto existen importantes excepciones en los que la vigilancia de la salud no se circunscribe necesariamente al tiempo durante el que el trabajador presta servicios en la empresa, sino que puede extenderse más allá de la terminación de la relación laboral. Ello radica en que existen enfermedades originadas en el trabajo que se manifiestan en la salud de los trabajadores con posterioridad a haber estado en contacto con las sustancias o el medio que las provocan, por lo que no pueden ser detectadas en los controles médicos que les son practicados durante el tiempo en el que prestan servicios.

Concretamente, se prevé una continuación de la vigilancia de la salud en los siguientes casos especiales:

- a) Riesgos cancerígenos laborales (art. 8.5 RD 665/1997).
- b) Riesgos biológicos (art. 8.6 RD 664/1997).
- c) Agentes químicos (art. 6 RD 374/2001).
- d) Amianto (art. 13.5 OM 31-10-1984, modificada por OM 26-7-1993) .
- e) Radiaciones ionizantes (art. 42 RD 783/2001).

#### **4 - ¿Quién se ocupa y cómo se sufragan económicamente los reconocimientos médicos post contractuales?**

La normativa en materia de prevención de riesgos laborales dispone a este respecto que *“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 a través del Sistema Nacional de Salud”* (art. 37.3.e] RSP). Por lo tanto, solo en tales casos, la vigilancia la salud de los trabajadores se que hubiesen finalizado la realización laboral se llevaría a cabo **a través de los servicios sanitarios públicos.**

#### **5 – ¿Y durante la vigencia de la relación laboral?: ¿Quién debe encargarse de poner en juego los medios necesarios para el cumplimiento de tal obligación? ¿Y de sufragarlos económicamente?**

Es **al empresario** a quien en exclusiva compete promover y organizar adecuadamente los medios para dar cumplimiento al deber de vigilancia de la salud de sus trabajadores. Igualmente conserva la obligación de sufragar los gastos, directos e indirectos, que le ocasione, sin que pueda repercutir coste o carga económica a los trabajadores a su servicio.

#### **6 - ¿Quién debe efectuar el control médico sobre la salud de los trabajadores al servicio de mi empresa?**

El control deberá efectuarse por el personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada. No es posible, de este modo, que el empresario lleve a cabo por sí mismo la vigilancia médica. En concreto, dicha actividad **deberá cubrirse mediante la contratación de servicios de prevención propios o externos**, que a su vez 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.

#### **7 - ¿Puedo obligar a los trabajadores a realizarse el control médico de su salud?**

En líneas generales, y con la salvedad de las excepciones que a continuación se indicarán, la LPRL establece que la vigilancia de la salud **solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento expreso**, debiendo mediar **ofrecimiento previo** por parte del empresario. El control médico será, por tanto, voluntario y no de imposición obligatoria por parte del empresario.

#### **8 - ¿De qué modo deberá expresar el trabajador su consentimiento ante la oferta del empresario?**

La LPRL no establece formalidad alguna al respecto. Por ello, y aunque técnicamente el consentimiento del trabajador podrá ser escrito, verbal o incluso tácito, lo más recomendable

sin duda es que quede **constancia expresa tanto del ofrecimiento empresarial como de la contestación del trabajador**, aceptando o rechazando pasar el reconocimiento médico, en los casos en que el mismo no resulte obligatorio. El consentimiento es, además, revocable.

Por otro lado, cabe recordar que el trabajador tiene derecho de ser informado debidamente, de forma expresa, sobre el tipo de reconocimiento y su finalidad concreta. El empresario debe recabar lo que se denomina el **consentimiento informado** del trabajador, quien a su vez ha de prestarlo con total conocimiento de causa. A este respecto, la doctrina constitucional establece que para que el consentimiento del trabajador sea eficaz, es necesario informar al trabajador de las pruebas médicas especialmente invasoras de la intimidad.

De este modo, la información previa será imprescindible cuando las pruebas a practicar resulten ajenas a la finalidad de la vigilancia de la salud; recordándonos en este punto la doctrina legal que el reconocimiento médico no es un instrumento empresarial con finalidad de selección de personal, sino que su eje descansa en el derecho del trabajador a la vigilancia de la salud.

#### **9 - ¿En qué supuestos resulta obligatorio pasar el reconocimiento médico para los trabajadores?**

Como se acaba de resaltar, la LPRL sienta el principio general básico de la **voluntariedad** del reconocimiento médico. El empresario tiene el deber de ofertarlo, y su aceptación resulta potestativa para el trabajador. Ahora bien, en atención al carácter relativo de este derecho, la misma LPRL establece una serie de **supuestos excepcionales** en los que el consentimiento del trabajador cede frente a otros intereses igualmente protegibles. Estos supuestos excepcionales, legalmente tasados, son los siguientes:

- a) Cuando así lo establezca una **disposición legal o reglamentaria** en relación con la protección de **riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad**, entre los que a modo de ejemplo pueden señalarse: trabajo con riesgo de contacto con amianto, ruido durante el trabajo, radiaciones ionizantes, trabajos con riesgo de enfermedad profesional.
- b) Cuando sea necesario conocer el estado de salud de los trabajadores, en la medida en que pueda suponer un **riesgo para el propio trabajador** (trabajadores con especial sensibilidad a los riesgos derivados del puesto de trabajo), **para los demás trabajadores o para personas relacionadas con la empresa** (por ejemplo en tareas como el manipulado de y/o procesamiento de alimentos, en la medida en que el contenido mismo de la relación laboral pueda afectar a la salud pública de los ciudadanos).

Al respecto el Tribunal Constitucional en su sentencia 196/2004, de 15 de noviembre, establece que por exigencias del derecho a la intimidad, los reconocimientos médicos previstos en el art. 22 LPRL tan solo pueden ser obligatorios cuando quedan vinculados *“o bien a la certeza de un riesgo o peligro en la salud de los trabajadores o de terceros, o bien en determinados sectores, a la protección frente a riesgos específicos y actividades de*

*especial peligrosidad*”, no cuando únicamente esté en juego la salud del propio trabajador, *“sin el añadido de un riesgo cierto y objetivable”*.

- c) Cuando resulten **imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores**, si bien dicha excepción debe interpretarse restrictivamente, y en caso de duda a favor de la voluntariedad del reconocimiento médico.

El requisito común a las excepciones a las que nos acabamos de referir es la certeza de un riesgo o peligro sobre la salud atendiendo bien a las características personales, anatómicas o biológicas del sujeto, o bien, por razones objetivas propias e inherentes al puesto de trabajo desempeñado.

Finalmente, ha de recordarse que en todos los supuestos de excepción la LPRL exige **informe previo y preceptivo de los representantes legales de los trabajadores**, si bien se establece que dicho informe no resultará vinculante para el empresario.

#### **10 - ¿Qué consecuencias podría tener sobre la relación laboral la negativa injustificada de un trabajador a someterse a un reconocimiento médico obligatorio?**

Los trabajadores son ser sujetos activos en la vigilancia de la salud, concretándose –como ya se ha indicado– la obligación empresarial en ofertarles la práctica de tal medida, pudiendo éstos, en principio, libremente aceptarla o rechazarla. Sin embargo, no puede olvidarse la existencia de una serie de obligaciones del trabajador en el ámbito preventivo, al establecerse el deber de los trabajadores de *“cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores”* (art. 29.2 LPRL).

Sobre la base de tales argumentos, así como en la necesidad, justificación y proporcionalidad del reconocimiento médico en los términos anteriormente expuestos, el empresario se encuentra legitimado para hacer uso de su poder disciplinario frente a aquellos trabajadores que de modo injustificado y consciente opten por no someterse a los controles médicos obligatorios.

#### **11 - ¿Cuál es el contenido de las pruebas médicas que debe garantizar el empresario a sus trabajadores?**

Según establece el art. 22.1 de la LPRL, las pruebas que hayan de practicarse se encuentran determinadas por el **tipo de riesgos a los que se encuentre sometido el trabajador**, debiendo resultar **proporcionales al riesgo**, lo que exigirá tomar en consideración los antecedentes del trabajador, el contexto y la forma en la que se realiza la actividad y los posibles medios de propagación del riesgo. La realización de estos reconocimientos o pruebas habrá de causar *“las menores molestias al trabajador”*, debiendo respetar siempre *“el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de la información relacionada con el estado de salud”* (art. 22.1 LPRL).

En conclusión, no deben realizarse pruebas médicas que no se encuentren directamente relacionadas con el puesto de trabajo, pues la finalidad del reconocimiento médico no es la revisión del estado general de la salud del trabajador, sino el establecimiento de las interacciones entre el estado de la salud y los riesgos derivados del puesto de trabajo.

## **12 - ¿Quién puede tener acceso al contenido de las pruebas y a los resultados finales del reconocimiento médico?**

Es fundamental subrayar que el control de la salud de los trabajadores deber realizarse **respetando** en todo momento la **intimidad y la dignidad personal del trabajador**. Toda la información relacionada con su salud es estrictamente confidencial.

Además, los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador (art. 22.4 LPRL).

Por lo tanto, el acceso a los informes y pruebas médicas consecuencia del deber reiterado deber de vigilancia de la salud, queda configurado en la práctica de la siguiente forma:

- a) El acceso a la información médica del trabajador queda **restringido al propio trabajador y al personal médico** o Autoridades Sanitarias que realicen la labor de vigilancia de la salud que ha de garantizar el empresario.
- b) De este modo, **no puede facilitarse en ningún caso al empresario ningún dato médico** del, sin el previo consentimiento (escrito) del trabajador afectado.
- c) El empresario **únicamente puede ser informado de la aptitud o no** del trabajador para ocupar el puesto de trabajo, así como de las mejoras a introducir en el mismo para poder desarrollar correctamente sus funciones.

Por último, debe recordarse que el Tribunal Constitucional (TC), analizando el contenido del concepto de intimidad del trabajador en este tipo de supuestos en su sentencia 196/2004, de 15 de noviembre, ha establecido que el mismo se ha de concretar (i) tanto en su derecho a resguardar del conocimiento de terceras personas informaciones íntimas, (ii) como en el que aboga por el control de la circulación de las informaciones personales.

En este sentido, el TC ha establecido que determinadas pruebas médicas como los análisis de orina, que no requieran en sí una intervención directa en el cuerpo del trabajador (intimidad corporal), pueden afectar no obstante a la intimidad de la persona en su sentido amplio, pues a su través pueden averiguarse datos relativos a la esfera íntima de la persona -como por ejemplo el consumo de drogas o sustancias estupefacientes- que podrán resultar completamente extraños a la finalidad y contenido del reconocimiento médico en cuestión, y lo más importante: ajenos o no acorde al consentimiento prestado por el trabajador en cuestión para el sometimiento al chequeo médico.

**13 - ¿Cómo puede actuar el empresario cuando es informado de que un determinado trabajador resulta calificado como no apto para el desempeño de sus puesto de trabajo?**

De conformidad con la doctrina legal, el artículo 22.4 LPRL debe ser interpretado restrictivamente en el sentido de considerar que cuando el empresario, a la vista de los resultados de un reconocimiento médico donde el trabajador es calificado como no apto para el desempeño de su puesto de trabajo, puede hacer uso de facultades tales como la movilidad funcional, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo e incluso la extinción del contrato.

En líneas generales, no se considerará que tales medidas respondan a móviles discriminatorios cuando de los reconocimientos médicos resulte la ineptitud del trabajador, su incompatibilidad con el ejercicio de sus labores habituales o un riesgo para el propio trabajador o para terceros.

En este sentido, cabe traer a colación la opinión de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS), quien en su sentencia de 22-7-2005, analiza el supuesto de despido por ineptitud sobrevenida de un vigilante de seguridad notificado mediante carta fundada en el dictamen de no apto emitido por una Mutua. En el caso enjuiciado, la carta de despido no precisaba el concreto alcance de la deficiencia física que motivaba la conclusión de la Mutua, y que la empresa desconocía, al no habérsela comunicado los servicios médicos que la practicaron, en garantía del derecho a la intimidad reconocido en el art. 22.2 LPRL. El TS estableció que la comunicación de despido fue suficiente, y no menoscababa el derecho del trabajador a defenderse contra el despido, ya que este mismo pudo conocer el resultado del reconocimiento, interesándolo directamente de la Mutua.



## **Capítulo II. El artículo 25.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: Protección de trabajadores especialmente sensibles.**

*“Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.*

*1. 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 necesarias.*

*Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, 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 puestos de trabajo.”*

### **1 - ¿Qué es un trabajador “especialmente sensible”?**

Es el trabajador que por sus características personales, estado biológico o por su discapacidad (física, psíquica o sensorial) pueda implicar, en el desarrollo de su actividad laboral, una mayor situación de peligro o cuando el trabajador se encuentra manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no responden a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Como puede comprobarse, se hace referencia a i) las características personales del trabajador, ii) su estado biológico, iii) la discapacidad y iv) cuando el trabajador se encuentra en estados o situaciones transitorias que no responden a las exigencias psicofísicas.

Pues bien, por lo que respecta a las “características personales”, se trata de un concepto muy amplio en el que pueden incluirse los defectos o dolencias físicas (epilepsia, calambres, sordera, vista defectuosa, o cualquier otra debilidad o enfermedad de efectos similares, etc.), así como aspectos de carácter psíquico como la personalidad o el comportamiento del trabajador que lo haga sensible a su puesto de trabajo.

Por otra parte, por “estado biológico” debe entenderse la existencia de cualquier enfermedad o síntoma que, aunque no incapacite al trabajador, le provoca una especial sensibilidad.

En tercer lugar, se encontraría dentro de la definición de trabajador especialmente sensible, los trabajadores que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida.

En último lugar, se encontrarían aquellos trabajadores que, aunque no presenten características personales que lo hagan especialmente sensible, sí que se encuentran en una situación temporal que hace que no pueda desempeñar sus funciones. Así y por ejemplo, existen resoluciones judiciales que han establecido la responsabilidad del empresario por el hecho de haber permitido al trabajador prestar sus servicios bajo la evidente influencia del alcohol, sosteniendo que no se procedió a aplicar el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales ante la situación transitoria de imposibilidad de prestar servicios el trabajador y que debió evitarse que dicho trabajador continuara prestando servicios bajo la influencia del alcohol e, incluso, proceder a sancionarle.

## **2 - ¿Qué obligaciones tiene el empresario con respecto a los trabajadores especialmente sensibles?**

Ante situaciones de trabajadores especialmente sensibles, existen dos grandes obligaciones, a saber:

- a) En primer lugar, la obligación de tener en cuenta las características y limitaciones de los sujetos especialmente sensibles y adoptar las medidas de prevención y protección necesarias para ese trabajador o, lo que es lo mismo, adaptar el puesto del trabajador especialmente sensible a sus circunstancias. La empresa debe tener en cuenta las características de los trabajadores especialmente sensibles en su evaluación de riesgos laborales. En definitiva, se trata de adaptar el puesto de trabajo a las especiales condiciones del trabajador.

Veámoslo con un ejemplo: imaginemos un trabajador cuya función es colocar tableros en una máquina que trata los mismos. Pues bien, el trabajador ha padecido lumbalgias y ha sido intervenido por ello en una ocasión, lo que ha producido que sea declarado apto con limitaciones para su puesto de trabajo, indicándose en las limitaciones que no puede levantar pesos manualmente.

Con esta circunstancia, el empresario debería tener en cuenta tales limitaciones en su evaluación de riesgos y proceder a tomar las medidas de protección necesarias, tales como evitar el levantamiento de pesos o realizarlo a través de un sistema no manual.

- b) En segundo lugar, se recoge la prohibición de asignar dicho colectivo a puestos de trabajo incompatibles con sus características personales o estado biológico o de discapacidad, de manera que puedan ponerse en peligro ellos mismos, otros trabajadores de la empresa, o personas que en un momento dado puedan tener relación con la misma.

### **3 - ¿Qué sujetos están protegidos por la obligación de adaptación del puesto de trabajo?**

La obligación de adaptación del puesto de trabajo está destinada a cualquier trabajador que pueda presentar una característica especial que lo haga merecedor de una protección especial, sin que la norma distinga colectivos específicos.

En todo caso y para determinados colectivos particularmente necesitados de protección (por ejemplo, menores, embarazadas, lactantes, etc.) existen otras normas centradas en tal protección.

Así y por ejemplo, para trabajadoras embarazadas, existe una especial protección en la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con medidas en caso de existencia de riesgos que pueden abarcar, entre otras, la prohibición de trabajos nocturnos o la prohibición de trabajo a turnos.

En todo caso, es importante tener en cuenta que la protección que brinda esta norma no se limita a los supuestos de dolencias provenientes de enfermedades profesionales o accidentes de trabajo, sino que se extiende a la protección de la salud en sentido amplio, incluyendo la prevención de riesgos personales derivados de las dolencias comunes o que no están relacionadas con la actividad profesional.

Igualmente, esta protección abarca tanto los supuestos en los que la especial sensibilidad es conocida en el momento de contratar los servicios del trabajador como los supuestos en los que la especial sensibilidad sobreviene con posterioridad.

### **4 - ¿Qué sujetos están protegidos por la obligación de destinar al trabajador a puestos donde no pueda afectarles los riesgos que sobre ellos tienen especial incidencia?**

En lo que respecta a la obligación de asignación al trabajador a puestos de trabajo en donde no puedan afectarles los riesgos que sobre ellos tienen especial incidencia, existen dos opiniones:

- A) Aquella opinión que considera que esta obligación únicamente es aplicable a trabajadores cuya especial sensibilidad es conocida en el momento de la contratación y han de comenzar, por vez primera, la prestación de servicios, y no en los supuestos en los que las características, estado o discapacidad sobrevengan en el transcurso de la prestación laboral.
- B) La opinión que parece mayoritaria es aquella que considera que el último inciso del art. 25.1 de la LPRL al hacer referencia a la presencia manifiesta de estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, está aludiendo al puesto de trabajo que se torna peligroso por determinados estados o situaciones sobrevenidas del trabajador. Por tanto, esta obligación existe tanto a situaciones que se presentan al inicio de la relación laboral como aquellas que surgen estando en vigor el mismo.

## **5 - ¿Cuándo debe poner en marcha la Empresa las obligaciones del artículo 25.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales?**

Para que la empresa pueda poner en marcha los mecanismos de prevención que regula el artículo 25.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales será imprescindible que haya podido tener conocimiento del estado “sensible” al que se refiere la norma o, dicho de otra forma, tendrá que tener conocimiento de las posibles limitaciones del trabajador.

Este conocimiento vendrá dado, normalmente, por dos vías:

- a) Por el resultado de la vigilancia de la salud. Cuando el trabajador es sometido a vigilancia de la salud y el resultado del mismo es “NO APTO” o “APTO CON LIMITACIONES” , estaremos ante un trabajador que, o bien no puede desarrollar su trabajo, o bien puede desarrollarlo pero tiene determinadas limitaciones. Estas circunstancias deberán servir para poner en marcha los mecanismos del artículo 25.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, es decir, deberá adaptarse el puesto de trabajo o, en su caso, proceder a realizar otras medidas, incluyendo el cambio de puesto.
- b) Por la propia comunicación del trabajador. En este sentido, es importante recordar que el trabajador también tiene obligaciones de informar y cooperar con el empresario en materia preventiva y, si no informa sobre posibles limitaciones o, en expresión de la norma, de su “estado biológico”, impedirá poner en marcha los mecanismos de protección que obliga la norma. En la siguiente cuestión, veremos cuando puede existir una obligación por parte del trabajador de comunicar su situación.

Por último, también podría identificarse la necesidad de activar las medidas de protección de los trabajadores especialmente sensibles cuando se observa la situación por parte de compañeros de trabajo, superiores, etc.

## **6 - ¿Está obligado el Trabajador a poner en conocimiento de la Empresa su carácter de especialmente sensible?**

Como decíamos, una de las formas en las que el empresario puede tener conocimiento del estado biológico del trabajador es la comunicación del propio trabajador. Ello lleva a plantear la duda de si el trabajador está obligado a poner en conocimiento cualquier tipo de dolencia o situación biológica que pueda poner en peligro su integridad física o le haga estar en una situación de especial sensibilidad.

Sobre tal aspecto, el artículo 25 guarda un absoluto silencio. Ello podría plantear que el trabajador también tiene obligaciones de cooperar con el empresario en materia preventiva y que, en consecuencia, debería informar sobre una posible limitación a la hora de realizar sus funciones y poder poner en marcha las medidas correspondientes.

El problema es que también entraría en juego el derecho a la intimidad del propio trabajador, por lo que una respuesta generalizada a este respecto es complicada y debería estarse a las concretas circunstancias del caso. A este respecto, podrían existir situaciones que, tal y como veíamos en el apartado relativo a la vigilancia de la salud, el derecho a la intimidad o del consentimiento deba ceder ante la necesidad de conocer las posibles limitaciones a través de la correspondiente vigilancia de la salud.

#### **7 - ¿Qué ocurre si el empresario no ha sido informado de una situación de riesgo por el interesado, ni ha podido acceder a ese conocimiento a través de la vigilancia de la salud?**

Si el empresario no ha recibido información alguna por parte del interesado sobre una situación de riesgo, ni tampoco ha tenido conocimiento a través de la vigilancia de la salud, en principio no debería exigírsele responsabilidad alguna.

Ahora bien, puede darse la circunstancia de que el conocimiento por la vía de la vigilancia de la salud o posibles reconocimientos no llegue al empresario por un defectuoso funcionamiento del correspondiente servicio de prevención. En tales supuestos, no sería descartable que el empresario aparezca como responsable en determinados ámbitos por ser el deudor de seguridad, sin perjuicio de poder exigir responsabilidad a dichos servicios.

#### **8 - ¿Qué tipo de medidas pueden tomarse para trabajadores especialmente sensibles?**

Una de las cuestiones que ha sido objeto de crítica sobre este artículo 25.1º de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales es que no se concretan las medidas que un empresario debería tomar cuando se encuentra ante un trabajador que es especialmente sensible.

Por ello, la solución viene dada por los Juzgados y Tribunales.

Así y como regla general, existe una opinión mayoritaria por la que se indica que el empresario tiene que ir adoptando medidas de forma escalonada, es decir, comenzar por las que resulten lo menos gravosas posible para el trabajador.

Como primera medida, debería intentar proceder a adaptarse el puesto de trabajo (así y en el ejemplo que poníamos más arriba, evitar el levantamiento de pesos o automatizar el proceso para un trabajador con limitaciones de ese tipo).

Si los anteriores cambios no resultaran posible y, en consecuencia no fuera posible adaptar el puesto de trabajo, podrían plantearse cambiar las condiciones de trabajo, primero aquellas relativas a la jornada de trabajo, horarios, sistema de trabajo, turnos de trabajo y, en última instancia, cambiar las funciones del trabajador especialmente sensible.

En definitiva y como han apreciado Sentencias como la del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 23 de enero de 2008:

*“Entre las medidas apropiadas se encuentra la modificación de las condiciones de trabajo. En primer lugar aquellas que no comportan cambio de funciones, como son las relativas a la jornada de trabajo y con ello a horarios, sistema de trabajo a turnos o turnos de trabajo, y en última instancia a las funciones, en todo caso previa evaluación empresarial de las condiciones de referencia o del nuevo puesto o las nuevas funciones a asignar, con la finalidad de descartar cualquier riesgo o peligro para el propio trabajador, sus compañeros o terceras personas”.*

### **9 - ¿Sería posible cambiar las condiciones de trabajo del trabajador especialmente sensible sin su consentimiento?**

Diversos Tribunales han admitido tales cambios precisamente sobre la base del artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En efecto, aunque teóricamente la modificación sustancial de condiciones de trabajo sin el consentimiento del afectado debe tener por causa las contempladas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores (que se refiere a razones económicas, técnicas, organizativas o de producción), la existencia de limitaciones por parte del trabajador y la necesaria adaptación del puesto de trabajo que pueda conllevar cambio de determinadas condiciones de trabajo, podrían ser justificadas por aplicación del artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Es el caso contemplado en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 14 de junio del 2006 donde se indica que:

*“el cambio a una jornada fija de mañana resultaba claramente indicado a la vista de del informe de los servicios médicos de prevención de la empresa en el sentido de que el actor tiene una limitación por enfermedad común para realizar turnos de noche (hecho probado quinto), por lo que la decisión de la empresa de asignar al actor un turno fijo de mañana aparece más que justificada. Un proceder distinto hubiera podido generar para la empresa -por no haber actuado preventivamente- responsabilidades tales como la imposición de los recargos establecidos en el art. 123 de la LGSS por el incumplimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo”.*

### **10- En caso de modificación sustancial de condiciones de trabajo del trabajador especialmente sensible, ¿sería necesario seguir el procedimiento que marca el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores?.**

Como veíamos, existen argumentos para sostener la posibilidad de cambiar sustancialmente las condiciones de trabajo (horario, turno, jornada, etc.) del trabajador especialmente sensible cuando no sea posible adaptar el puesto de trabajo sin llevar a cabo tal modificación sustancial.

Ahora bien, algunos Tribunales vienen exigiendo la obligación de seguir el procedimiento de modificación sustancial del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, esto es, comunicación escrita al trabajador afectado y a sus representantes legales con antelación mínima de 15 días a la fecha de efectividad. En este sentido, se ha manifestado la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Baleares de 22 de noviembre de 2010.

Por tanto, resulta recomendable seguir este procedimiento, comunicando al trabajador la modificación sobre la base de sus dolencias y de la necesidad de aplicar el artículo 25.1º de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

**11 - El derecho del trabajador a un cambio de puesto de trabajo, ¿incluye el deber del empresario de crear un puesto adecuado a su capacidad adecuada si no existe en la Empresa?**

No, la empresa no está obligada a crear un puesto de trabajo “a la carta”, no se puede exigir al empresario la asignación a un puesto de trabajo que no existe dentro de la empresa. Se trata, en definitiva, de ver si existen puestos de trabajo que resulten adecuados a la capacidad del trabajador especialmente sensible y que, objetivamente, puedan ser desempeñados por él.

En caso de no existir y como decíamos, el empresario no tiene la obligación de crear un nuevo puesto de trabajo.

**12 - En casos de cambios de puesto de trabajo adecuado a la capacidad del trabajador, ¿qué retribución tendrá derecho a percibir?**

El trabajador en tales supuestos tendrá derecho a percibir las retribuciones de las funciones que efectivamente realice, salvo que sean funciones de un grupo profesional inferior (recordemos que, desde la reciente reforma laboral, se hace mención a los grupos profesionales y no a categorías profesionales), en cuyo caso tendría derecho a recibir la retribución del puesto de origen. En todo caso y según han indicado mayoritariamente los Tribunales, los pluses que dependen del puesto de trabajo no se consolidan y si el trabajador ya no realiza las funciones que dan derecho a tales pluses, podría sostenerse que el trabajador no los continúe percibiendo o, mejor dicho, perciba los pluses del puesto que realmente realice. Todo ello, salvo que el convenio colectivo o pacto individual establezca lo contrario.

**13 - ¿Qué ocurre si el Empresario no puede asignar al trabajador a un puesto adecuado con su capacidad ni puede adaptar el puesto de trabajo?**

En tal supuesto, si el empresario no ha podido objetivamente proceder a tomar las medidas expuestas (adaptación del puesto, cambios en las condiciones de trabajo o, en última instancia, la posible adscripción a otro puesto de trabajo) podría plantearse la posibilidad de extinguir el contrato de trabajo a través del denominado despido por “ineptitud sobrevenida”, con el derecho del trabajador a obtener una indemnización de 20 días por año de trabajo con

un máximo de 12 mensualidades. Obviamente, deberá examinarse las circunstancias de cada caso concreto, para ver si resulta viable este tipo de extinción.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que la declaración por parte del Instituto Nacional de la Seguridad Social de la declaración de incapacidad permanente total o absoluta del trabajador extingue el contrato de trabajo sin derecho a indemnización. En cualquier caso, pueden existir convenios colectivos o pactos que, para situaciones de incapacidad permanente total para la profesión habitual, exista una obligación de destinar al trabajador a otro puesto de trabajo.

**14 - En caso de tener que proceder a la extinción por ineptitud sobrevenida, ¿qué datos deberá contener la carta de despido?**

La carta de despido exige la concreción de los hechos que motivan esta extinción con la finalidad de que el trabajador pueda defenderse convenientemente en caso de impugnar la medida ante los Juzgados y Tribunales. Sin embargo, cuando un trabajador es declarado NO APTO o APTO CON LIMITACIONES ocurre que, como veíamos, el Empresario únicamente es conocedor del resultado de la vigilancia de la salud sin mayores datos o, como máximo, concretándose únicamente las funciones que no puede realizar el trabajador.

En tales circunstancias y como regla general, el Tribunal Supremo (Sentencia de 22 de julio de 2005) ha admitido que no resulta necesario hacer mención detallada a las dolencias o limitaciones del trabajador si el empresario no las conoce, siendo suficiente en tales casos hacer mención a que el resultado de la vigilancia es que el trabajador es NO APTO o APTO CON LIMITACIONES (concretándose, en tal supuesto, qué funciones no se pueden realizar), al mismo tiempo que debería concretarse que no ha sido posible adaptar el puesto de trabajo o asignar al trabajador a otro puesto.



## PARTE II.

Aspectos médicos de la vigilancia de la salud.

## **1 - ¿Cuáles son los objetivos de la vigilancia de la salud?**

Siendo la Vigilancia de la Salud la más diferenciada de las 4 especialidades preventivas, sus objetivos deben ir en sintonía con su cometido, sin olvidar la necesidad ineludible de interaccionar con las otras 3 especialidades (Seguridad, Higiene industrial y ergonomía y psicología).

Partiendo de la base de que la vigilancia de la salud se basa en el estudio y el análisis de la interacción entre las personas y las condiciones de trabajo, podemos resumir diciendo que básicamente los objetivos son tres:

- 1- Describir el estado individual y colectivo de la población trabajadora susceptible de control.
- 2- Valorar la exposición a riesgos y su efecto sobre la salud individual y colectiva.
- 3- Comprobar que las medidas preventivas surgen efecto sobre los daños a la salud por la exposición a riesgos (si los hubiere)

Si se cumplen estos objetivos, se conseguirá adaptar el trabajo a las condiciones de salud de las personas, identificar situaciones de riesgo insuficientemente evaluadas y evaluar la eficacia de las actuaciones preventivas.

## **2 - ¿Por qué no se dispone de estándares suficientes en vigilancia de la salud en las empresas?**

En Vigilancia de la Salud no se dispone de estándares suficientes como para disponer de indicadores universales que sirvan a todas las empresas o servicios médicos, a la vez que orienten a los gestores de la misma acerca de la consecución de unos objetivos estandarizados. Ello se produce, entre otras cosas:

- Porque no se lleva a cabo una adecuada integración de los fundamentos de la vigilancia de la salud en las empresas
- Porque no se produce una adecuada interacción con el resto de especialidades preventivas
- Porque hay un desconocimiento general de los contenidos de la especialidad y de su despliegue
- Porque se tiende a identificar a la vigilancia de la salud exclusivamente con los reconocimientos médicos de empresa.
- Porque existe la falsa creencia de que la vigilancia de la salud representa una carga económica para las empresas en vez de una inversión.

Por lo tanto, todas aquellas estrategias que ayuden a superar estos aspectos redundarán en pro del desarrollo de esta disciplina de forma homogénea y estandarizada para intentar confluir en premisas coherentes y objetivables.

### **3 - ¿Qué actuaciones debe llevar a cabo el médico del trabajo en una empresa?**

Más allá de las funciones que la normativa dispone para tales profesionales, el médico del trabajo es un técnico en prevención de riesgos laborales más y debe trabajar en conjunto con el resto de técnicos en la materia, participando en todo tipo de actividades preventivas en las que sea preciso (evaluaciones de riesgos, sesiones formativas, campañas de prevención, análisis de accidentes, etc.). La prevención de riesgos laborales es multidisciplinar y, aunque la vigilancia de la Salud es una disciplina muy específica, los técnicos y gestores de empresa deben conocer cuáles son sus competencias con el fin de obtener el mejor rendimiento en su desarrollo. Sólo entendiendo así el desarrollo de esta disciplina se puede obtener la máxima efectividad y eficiencia preventiva.

### **4 - ¿Cuáles son estas competencias?**

El desconocimiento de las competencias de vigilancia de la salud por parte del resto de profesionales de la prevención y de los gestores incide en una menor integración de la prevención en las empresas, y lleva a pensar en que el desarrollo de esta especialidad es un gasto más que una inversión. Un conocimiento básico sobre ello significa conocer de manera básica cuáles son estas competencias:

- Asistencia sanitaria: faceta ampliamente conocida por todo el mundo
- Vigilancia epidemiológica: Debemos saber qué ocurre en nuestra empresa, qué problemas de salud tienen los trabajadores...
- Prevención de los riesgos de la salud: Multidisciplinariedad
- Promoción de la salud: Todos los estudios indican que invertir en esto es altamente rentable y la Agencia Europea de Seguridad en el Trabajo así lo considera.
- Formación: Igual que cualquier otro técnico en prevención de riesgos laborales
- Gestión: Dar cuenta de los esfuerzos invertidos y los resultados obtenidos.
- Investigación: En la medida de las posibilidades y recursos de que se disponga.

Conocer estas competencias permite a los técnicos en prevención no sanitarios o a los propios gerentes o directivos el saber qué pueden o no solicitar a los servicios médicos, además de que, en caso de que el servicio lo lleve a cabo un servicio de prevención ajeno, saber las exigencias contractuales que supone la contratación de tales servicios.

### **5 - ¿Por qué en Vigilancia de la Salud hay dos niveles de actuación: individual y colectivo?**

La prevención de riesgos laborales consiste en el análisis de las condiciones de trabajo para su mejora, cosa que la vigilancia de la salud, como una de sus disciplinas, también postula. En esa línea, siempre las actuaciones y valoraciones se producen finalmente sobre un colectivo. Sin embargo, la Vigilancia de la Salud se presta a un nivel de actuación individual debido a que la medicina del trabajo tiene, evidentemente, connotaciones específicas de atención a las personas.

Los niveles de actuación son dobles:

- Porque a nivel individual se intenta detectar precozmente la repercusión de las condiciones de trabajo sobre la salud en el trabajador, se identifican trabajadores especialmente sensibles a riesgos, y se adaptan las tareas a los individuos.
  - o TECNICAS: cuestionarios de salud, exámenes clínicos, indicadores biológicos (análisis de sangre, orina, etc.), o actuaciones tales como inmunizaciones (vacunaciones) o consejo sanitario.
- Porque a nivel colectivo se trata de establecer un diagnóstico de situación y de la detección de nuevos riesgos en la población trabajadora, revisando actuaciones preventivas en función de la obtención de datos en el colectivo y evaluando la eficacia de la gestión preventiva a través del conocimiento del estado de salud de dicha población.
  - o TECNICAS: encuestas de salud, indicadores de salud, investigación de daños, o actuaciones tales como programas sanitarios o asesoramiento sanitario.

#### **6 - ¿Invertir en salud es rentable? ¿Aporta valor e ingresos a las empresas?**

Hoy en día la visión de empresa competitiva tiene connotaciones relacionadas con aspectos como la excelencia empresarial, sostenibilidad o responsabilidad social corporativa. Esto significa una innovación en la visión, métodos y procedimientos que también afecta a la gestión de la salud.

Es una evidencia que la inversión de esfuerzos en salud es rentable desde la óptica humanística y social, proporcionando beneficios a las personas, familias y empresas a este nivel. Sin embargo, esto muchas veces parece estar enfrentado con la obtención de beneficios económicos resultantes de la inversión en salud. Actualmente está sobradamente demostrada la rentabilidad de este tipo de inversiones, no ofreciendo ningún tipo de lugar a dudas.

La Agencia Europea de seguridad y salud en el trabajo afirma que la inversión de un euro en promoción de la salud en el trabajo arroja un rendimiento de inversión de entre 2.5-4.8 euros, asimismo otros estudios confirman tal dato estableciendo una relación de 2.2 euros de rendimiento por cada euro invertido.

#### **7 - ¿Los economistas tienen en cuenta la salud poblacional para evaluar la competitividad de empresas y países?**

Efectivamente, existen datos macroeconómicos que confirman la relación salud-productividad como por ejemplo que la esperanza de vida aumenta el crecimiento económico de una nación, o que una buena nutrición aumenta el PIB de un país. Estos datos los maneja el fondo económico mundial de forma habitual como parte de los indicadores que evalúan el curso de

la economía mundial, estudiando de este modo el impacto económico en los negocios de determinadas enfermedades (Sida, Malaria o Tuberculosis, por ejemplo)

## **8 - ¿Qué es una “empresa sana”?**

Las empresas, igual que las personas pueden estar sanas o enfermas, y de ello dependerá su calidad de vida y, por lo tanto, su rendimiento trasladado en términos de productividad y competitividad. También ahí, la vigilancia de la salud debe ser una herramienta que se integre en los procesos de gestión de las empresas, articulando los mecanismos suficientes de identificación de problemáticas y actuaciones razonables en función del diagnóstico de situación obtenido previamente.

Empresa saludable es aquella que alcanza sus objetivos de forma eficiente, satisface las expectativas de los clientes, los accionistas, los trabajadores y del medio ambiente. Así como también es una empresa donde los trabajadores pueden utilizar todo su potencial y la salud, la seguridad y el bienestar están integrados como parte de los objetivos de la empresa.

De forma más detallada, una empresa sana es aquella donde:

- Los Objetivos organizacionales son ampliamente conocidos por los miembros del personal.
- Existe una sinergia fuerte y consistente encaminada al logro de estos objetivos.
- Los rendimientos económicos son constantes y satisfactorios.
- La fidelidad de los clientes es recompensada con productos de calidad y atención esmerada.
- Hay un excelente clima de trabajo, se trabaja en equipo y se comparte la responsabilidad.
- El personal participa activamente en la solución de los problemas.
- Los proveedores forman parte de su cadena productiva.
- Se tiene conciencia de su responsabilidad social.

Una firma sana es, en definitiva, aquella que genera riqueza para sus propietarios, trabajo estable a sus empleados, satisfacción a sus clientes y proveedores y está en armonía con el entorno. La promoción de la salud, el desarrollo de las competencias en vigilancia de la salud en las empresas y el entendimiento de los profesionales de la prevención de que su gestión aporta valor económico y no económico a las empresas, resultan elementos clave para conseguir estos objetivos.

## **9 - ¿Y la “empresa enferma”? ¿Cuáles son los Síntomas de enfermedad de una empresa?**

Los síntomas de enfermedad de una empresa pueden detectarse por muchos medios, pero lo importante es conocer cuáles son los indicadores que puedan ayudar a detectar precozmente el mal funcionamiento de una empresa. Ello permitirá, igual que la vigilancia de la salud sobre los trabajadores, establecer líneas de actuación según el nivel de problemática que se vaya detectando.

Síntomas cuantitativos: Disminuciones en la rentabilidad, Pérdidas en el balance, Disminuciones en las ventas, Aumentos en los costes, Variaciones abruptas en los niveles de inventarios, Disminuciones o incrementos abruptos en los dividendos.

Síntomas Cualitativos: Falta de anticipación a cambios en el contexto externo, Desconocimiento de la estrategia de la empresa y de sus objetivos, Problemas en los sistemas de información y en el control de gestión, Estructuras organizacionales pesadas y burocratizadas, La solución de problemas es complicada, Insatisfacción de los clientes, Inconformidad con los proveedores, Disminución en la motivación del personal y alta rotación del mismo, Disminución en la calidad de los productos, Los ejecutivos se sienten solos al tratar de lograr resultados, Los “ Superiores” tratan de controlar las decisiones lo mas posible, El personal compite en lugar de colaborar.

Es obvio que la prevención de riesgos laborales sólo puede aportar desde un área de gestión más sobre este particular, aportando desde ella misma aquello que pueda rentabilizarse en términos cualitativos y cuantitativos.

#### **10 - ¿Cuánto cuesta el absentismo?**

Los costes del absentismo pueden ser directos o indirectos. Los directos son relativos a salarios y cargas sociales, costes de no producción por ausencias, costes necesarios para compensar el absentismo, y costes relacionados con los costes organizativos en la empresa.

Los indirectos son relativos a diferencias entre el rendimiento del trabajador ausente y el sustituto, disminución de la calidad de los productos o servicios, incrementos en la tasa de rechazos o quejas, y retrasos en las entregas, entre otros.

En términos económicos cuesta mucho dinero, pero no sólo en España... se calcula que en Europa se sitúa en una tasa del 4.6% (unos 40.000 millones de euros/año), mientras que en España la tasa es de un 5.3% (8.100 millones de euros en el año 2010 como coste directo, cantidad de la que 2.100 millones tuvieron que sufragar los empresarios). La lucha contra el absentismo debe ser entendida como una acción de interés común que beneficia a las empresas pero también a la sociedad, nunca debe ser entendida en clave de persecución y su abordaje, aunque tiene un protagonismo eminentemente médico, debe ser entendido de forma multidisciplinar para así diseñar líneas de actuación rentables y eficientes tanto en los términos de salud como en los económicos.

#### **11 - ¿Cuáles son las competencias sobre el control de la situación de IT?**

Desde las empresas es necesario abordar este asunto, si bien la competencia en materia de control de la situación de incapacidad temporal (IT) corresponde a las siguientes entidades:

- Servicio Público de Salud (SPS), para emitir partes de baja, confirmación y alta.

- Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), para emitir altas médicas a todos los efectos y propuestas de alta, así como para iniciar el expediente de incapacidad permanente (IP).
- Instituto Social de la Marina (ISM), para emitir bajas y altas (asistencia sanitaria no transferida), altas médicas a todos los efectos y propuestas de alta (asistencia sanitaria transferida), así como para iniciar el expediente de IP de trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Régimen Especial del Mar.
- Mutuas de Accidentes de Trabajo (AT) y Enfermedades Profesionales (EP), para emitir partes de baja, confirmación y alta por AT y EP y propuestas de alta por contingencias comunes.
- Empresas colaboradoras, para emitir partes de baja, confirmación y alta respecto de los trabajadores a su servicio, siempre que tengan asumidas las competencias en la gestión de la asistencia sanitaria y de la IT derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

## **12 - ¿Cómo se puede realizar el abordaje y control del absentismo?**

Desde el punto de vista del empleado, el absentismo puede ser voluntario o involuntario; y desde el punto de vista del empleador, el absentismo puede ser absentismo sobre el que se puede intervenir o sobre el que no se puede intervenir. Por lo tanto, la clave es discernir aquellos casos sobre los que sí se puede intervenir para hacerlo de forma orientada y profesional.

A través de las Mutuas de AT y EP se puede controlar el proceso, dado que están facultadas legalmente (Real Decreto 1993/ 1995), siempre que la empresa haya acordado con la mutua este particular, para:

- Disponer que los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal sean reconocidos a través de sus facultativos. Estos facultativos están habilitados para acceder a los informes y a los diagnósticos.
- Este acto de comprobación podrá realizarse desde el 16º día de la baja, que es cuando corresponde a aquellas asumir la gestión del gasto de la prestación económica por incapacidad temporal.
- Los datos sanitarios tendrán consideración de confidenciales.
- La Mutua está facultada para declarar, suspender, anular o extinguir el derecho al subsidio; competencia que puede ser ejercida en los casos de incomparecencia a reconocimientos médicos, fraude en la obtención del subsidio, fraude en la conservación del subsidio, desatención al tratamiento médico y durante la actividad laboral.

### **13 - ¿...Y desde la empresa se pueden controlar los procesos médicos?**

Si la empresa dispone de personal sanitario competente puede realizar un seguimiento que no es lo mismo que un control, salvo que la empresa disponga de denominación de empresa colaboradora, en cuyo caso puede ejercer también el control además del seguimiento. El seguimiento no consiste en obligar a ningún trabajador a nada, sino en disponer de información acerca de las causas que en el colectivo de trabajadores de la empresa pueden producir daños a la salud. Ello resulta imprescindible para evaluar mejor las condiciones de trabajo y tratar de mejorarlas para rentabilizar la actividad preventiva.

La obtención de dicha información debe canalizarse directamente a los trabajadores contactando con ellos en tono de cordialidad y bajo los principios que fundamentan la R.S.C. (Responsabilidad Social Corporativa), y/o cooperando estrechamente con la mutua de AT y EP con quien se debe intercambiar la suficiente información sin vulnerar los derechos de confidencialidad y de protección de datos.

Si la empresa no dispone de personal sanitario propio debe articular los mecanismos para poder disponer del seguimiento suficiente. Ello pasa por trasladar preferentemente la gestión de la IT por CC a la Mutua de AT y EP correspondiente, así como solicitar al servicio de prevención ajeno contratado el informe epidemiológico de soporte que debe confeccionar, y que debería obligarle a coordinar tareas y a ambas entidades a compartir la información correspondiente siempre observando las normativas vigentes en todos sus aspectos.

### **14 - ¿Cuáles son las prácticas empresariales para reducir el absentismo?**

Hay una serie de áreas en las que las empresas pueden actuar de forma directa, ya que dependen de su propia gestión, y de este modo intervenir en aquello en que dentro de la multidisciplinariedad que es necesaria para la intervención sobre el absentismo compete a la propia empresa. Existen prácticas sobre las que se tiene constancia de su buen resultado a la hora de reducir las tasas de absentismo y que giran en torno a las siguientes propuestas:

- Flexibilidad y conciliación laboral. Según algunos estudios estas medidas reducirían 2-3 % tasa de absentismo (ello supondría un ahorro de 5.000 millones de €/año): jornada de trabajo flexible, días sociales para asuntos personales no médicos, atención médica en la empresa, etc.
- Planes de ayuda social: complementos IT para empleados con históricos inferiores a una tasa propuesta, incentivos por cumplimiento de jornada si el empleado no tiene más de una ausencia al mes, etc.
- Acciones de promoción de la salud: Facilitar servicios de asesoramiento a trabajadores (dietista, psicología, etc.), afiliación a centros de deporte (gimnasio, fitness, etc.).
- Mayor rentabilización de los servicios médicos: Si la empresa dispone de servicio médico debe procurarse que el mismo gestione de forma autónoma procesos médicos sencillos, evitando reconsultas y pérdidas de tiempo y jornadas, así como plantearse



un procedimiento de ausencia retribuida por causa médica de 24 a 72 horas de duración.

### **15 - ¿Cuáles son las prácticas institucionales para reducir el absentismo?**

Otro foco fundamental desde el que intervenir en la lucha contra el absentismo es el que gestionan las instituciones. Una vez más sin olvidar que se debe intervenir desde los diferentes actores protagonistas y de forma coordinada, las instituciones pueden actuar impulsando:

- Campañas de promoción de la salud en las empresas: Partiendo de políticas institucionales de promoción de la salud en el trabajo como control y vigilancia del cumplimiento de la normativa vigente, aplicación de sistemas de seguridad y salud en el trabajo y productividad, asesoramiento y desarrollo de programas específicos, impulso y realización de estudios e investigaciones en esta materia, optimización y homogeneización del registro y tratamiento de las enfermedades profesionales así como las relacionadas con el trabajo, fomento de la cultura preventiva y saludable de forma transversal con presencia en los programas de las distintas etapas educativas, etc.

### **16 - ¿Es necesario que la empresa conozca por qué el trabajador está de baja?**

Sí, lo es aunque debe salvaguardarse en todo momento el derecho a la confidencialidad y a la intimidad de las personas. Por ello, la información médica individualizada debe ser siempre manejada por personal sanitario acreditado y vinculado a la empresa y no transferirse nunca fuera de dicho ámbito de actuación. Por otro lado, la empresa debe conocer cuáles son los daños a la salud que acumula su colectivo de trabajadores para poder planificar sus actividades en relación a esos daños a la salud, así como conocer la efectividad o no de la gestión preventiva que lleva a cabo.

Este último aspecto queda reflejado en la normativa vigente, de manera que en el Reglamento de los Servicios de Prevención se hace mención de ello en varios artículos:

#### **Artículo 6: Revisión**

*“...En todo caso, se deberá revisar la evaluación correspondiente a aquellos puestos de trabajo afectados cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores o se haya apreciado a través de los controles periódicos, incluidos los relativos a la vigilancia de la salud, que las actividades de prevención pueden ser inadecuadas o insuficientes. Para ello se tendrán en cuenta los resultados de: la investigación sobre las causas de los daños para la salud que se hayan producido....El análisis de la situación epidemiológica según los datos aportados por el sistema de información sanitaria u otras fuentes disponibles...”*

#### **Artículo 37: Funciones de nivel superior**

Apartado 3 Las funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores  
Párrafo “f”

*“...El personal sanitario del servicio deberá analizar los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores y de la evaluación de los riesgos, con criterios epidemiológicos y colaborará con el resto de los componentes del servicio, a fin de investigar y analizar las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la salud y proponer medidas encaminadas a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo...”*

#### **Artículo 39: Información sanitaria**

*“...El personal sanitario del servicio de prevención realizará la vigilancia epidemiológica, efectuando las acciones necesarias para el mantenimiento del Sistema de Información Sanitaria en Salud Laboral en su ámbito de actuación...”*

En definitiva, es necesario saber qué pasa en la empresa y disponer de datos epidemiológicos al respecto.

#### **17 - ¿...Y tiene que ver la causa de la baja?**

La causa podrá ser por contingencias profesionales (accidente de trabajo o enfermedad profesional) o por contingencias comunes (accidente no laboral o enfermedad común), pero existe también la enfermedad relacionada con el trabajo.

La enfermedad profesional, para ser reconocida como tal, debe estar incluida en la normativa establecida para tal fin (R.D. 1299/2006). La realidad es que en nuestro país existe una clara infradeclaración de enfermedades profesionales, por lo cual es fácil deducir que aquellos daños a la salud que pudiendo ser susceptibles de ser reconocidos como enfermedad profesional no lo son, se gestionan en otras instancias de atención médica y, asimismo, de registro estadístico.

Por otro lado, la enfermedad relacionada con el trabajo es un trastorno de salud en el que los riesgos laborales actúan como uno de los factores causales de forma significativa, junto con otros externos al trabajo o bien hereditarios. Esta tipología de enfermedad no se considera enfermedad profesional (para ese reconocimiento deberá estar incluida en el cuadro oficial de enfermedades profesionales), por lo que se constituye en enfermedad profesional en periodo de valoración.

En la práctica muchas enfermedades relacionadas con el trabajo pasan desapercibidas para el mundo de la prevención de riesgos laborales situándose como contingencias comunes, aunque en otros casos se reconocen como daño a la salud laboral siendo reconocidas legalmente como accidentes de trabajo, lo cual perturba las estadísticas y dificulta la actuación preventiva. En definitiva, su ignorancia implica el rechazo de la realidad ya que cada vez son más frecuentes patologías de origen multifactorial.

Por todo ello, si no se dispone de la información completa de lo que ocurre en el colectivo de trabajadores no resulta posible hacer un diagnóstico de situación ni, en consecuencia, generar actuaciones preventivas exitosas.